Rapport d'Activités 2011

mie

maison de l'emploi du Roubaisis

CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET DONNEES SOCIO-ECONOMIQUES 7

L'ECONOMIE EN REGION ET DANS LE ROUBAISIS 2011 8
L'EMPLOI SALARIE PRIVE 10
LES CONTRATS AIDES 12
LES OPERATIONS D'AMENAGEMENT EN COURS EN 2011 14
LA CREATION D'ENTREPRISES 16
LE MARCHE DE L'EMPLOI EN 2011 18
LA DEMANDE D'EMPLOI 22
LES UTILISATEURS DE LA MIE NON INSCRITS 24
LA ZONE FRANCHE URBAINE 25
QUELQUES EDITIONS DE LA MIE EN 2011 26

CHAPITRE 2 : PLAN D'ACTIONS DE LA MIE – MAISON DE L'EMPLOI 27

AXE 1 - THEMATIQUE 1 - FAVORISER L'ADEQUATION DES PROFILS DES PUBLICS AVEC LE MARCHE DE L'EMPLOI 28
SYNTHESE DES RESULTATS DES 5 ETUDES 32
AXE 2 - THEMATIQUE 2 - LA GESTION TERRITORIALE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES 36
AXE 2 - THEMATIQUE 3 - GRENELLE DU BATIMENT 48
AXE 2 - THEMATIQUE 4 - LES T I C 56
AXE 3 - THEMATIQUE 5 - LA CLAUSE SOCIALE DANS LES MARCHES PUBLICS 62
AXE 3 - THEMATIQUE 6 - LA CREATION D'EMPLOIS 76
AXE 3 - THEMATIQUE 7 - LA MOBILITE PROFESSIONNELLE DES SALARIES 84
AXE 4 - THEMATIQUE 8 - AXE EMPLOI DU VOLET SOCIAL DU PROGRAMME DE RENOVATION URBAINE 90
AXE 4 - THEMATIQUE 9 - PROMOTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LES QUARTIERS 96
AXE 5 - THEMATIQUE 10 - ESPACE INFO FORMATION 108
DISPOSITIF PLIE 116

CHAPITRE 3 : LA COMMUNICATION DE LA MIE - MAISON DE L'EMPLOI 127

OBJECTIFS 128
STRATEGIE INTERNET 128
RELATIONS PRESSE 129
COMMUNICATION EVENEMENTIELLE 130
LES OUTILS WEB COLLABORATIFS 131

CHAPITRE 4 : GESTION DE L'EQUIPEMENT 133

OBJECTIFS 134
RAPPEL DES LOCATAIRES PRESENTS EN DECEMBRE 2011 134

CHAPITRE 5 : BILAN SOCIAL 2011 139

EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2011 140
ABSENTEISME 143
FORMATION DES SALARIES 143

Chapitre 1 : Contexte et données socio-économiques

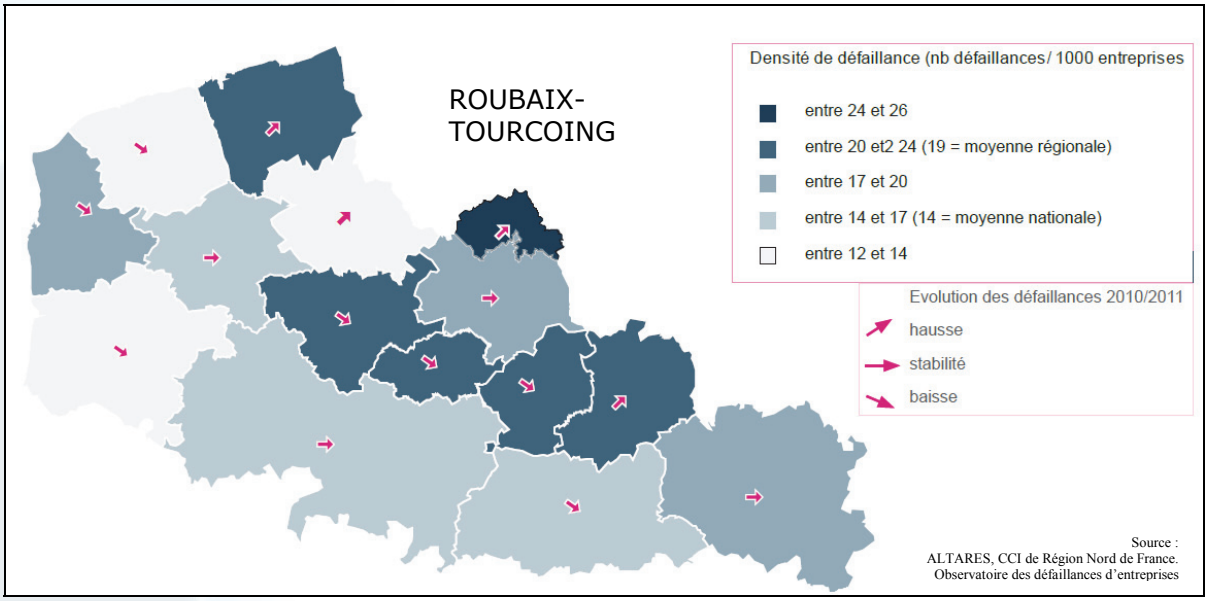
L'économie en région et dans le Roubaisis 2011

Avec un taux de chômage de 12,7% au 4e trimestre 2011, la région Nord-Pas de Calais demeure bien plus touchée que la moyenne française. En effet, l'écart entre la région et la France métropolitaine reste élevé (3,3 pts) avec un taux de chômage se situant à 9,4% au niveau national.

Sept zones d'emploi de la région figurent parmi les vingt les plus touchées au niveau de la France métropolitaine : Calais (deuxième zone la plus touchée à l'échelle nationale) et Lens-Hénin (3ème) sont particulièrement concernées.

C'est aussi le cas de la zone d'emploi Roubaix-Tourcoing qui est la 11ème zone la plus touchée par le chômage en France avec un taux de chômage de 14,7 %.

Les défaillances d'entreprises expliquent pour partie ce chômage important. En Région Nord-Pas de Calais, Roubaix-Tourcoing est la zone qui a enregistré en 2011 la densité de défaillance la plus forte (voir graphique ci-dessous).



Néanmoins les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se créer dans le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing alors que la création subit un recul partout ailleurs.

Porté par des projets d'envergure (l'Union, la Plaine Image, …) et par un secteur tertiaire en fort développement (notamment porté par le Numérique), le territoire roubaisien a gagné des emplois en 2010 (chiffres 2011 non établis) et le taux de chômage des jeunes est en recul sur l'année 2011.

D'ailleurs, le volume de déclarations d'embauche a progressé en 2011 et l'activité intérimaire a confirmé sa reprise entamée en 2010 après la crise économique de 2008-2009.

maison de l'emploi du Roubaisis

C'est la demande d'emploi des seniors qui a connu en 2011 une progression importante. La fin des dispenses de recherche d'emploi combinée aux âges de départs à la retraite qui reculent ont fait « gonfler » les effectifs de seniors en recherche active d'emploi sur l'ensemble des territoires.

En 2012, la reconduction des dispositifs d'exonérations des zones franches urbaines offre la possibilité aux entreprises de la ZFU de Roubaix-Tourcoing de recruter à moindre coût des nouveaux salariés sous la condition de respecter l'embauche d'un salarié sur deux issu d'une zone urbaine sensible de l'aire urbaine. Si le nombre de salariés bénéficiant de ces mesures a très nettement diminué depuis 2007 dans les Zones Franches Urbaines de la métropole, il a tout de même permis de recruter près de 400 salariés en 2010 (chiffres 2011 non connus) pour la seule zone franche de Roubaix-Tourcoing.

Pour 2012, selon les premiers éléments de l'enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO 2012) publiés par Pôle Emploi, les entreprises de la Région prévoient 75 000 recrutements dont plus de 6 700 porteraient sur le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing.

Les métiers les plus recherchés par les entreprises sont pour la plupart accessibles à faible niveau de qualification : agent d'entretien de locaux, aides et apprentis de cuisine, aides à domicile et aides ménagères.

Mais on retrouve également en nombre des postes d'ingénieurs et cadres d'étude de l'informatique : preuve que le secteur du numérique redessine peu à peu les contours de l'emploi du territoire du Roubaisis.

mie
maison de l'emploi
du Roubaisis

L'emploi salarié privé

Source : CBE /Pôle Emploi 2010 - Chiffres 2011 non établis

A retenir :
L'emploi salarié privé a progressé de +0,5 % dans le Roubaisis au cours de l'année 2010 mais seul le secteur des services (+ 4,1 %) a concentré cette progression de l'emploi salarié privé.
L'industrie (-2,3 %), la construction (-2,8 %) mais surtout le commerce (-4,9%) ont perdu des emplois en 2010 pour le Roubaisis.

Au 31 décembre 2010, le territoire de la MiE du Roubaisis compte 40 658 salariés ce qui représente

- 37,7% des emplois du bassin Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys
- 10,8 % des emplois de l'arrondissement de Lille
- 4,2 % de l'emploi régional

Tous secteurs confondus, le territoire de la MiE - maison de l'emploi du Roubaisis a connu une hausse des effectifs de 0,5% entre le 31/12/2009 et le 31/12/2010, ce qui représente 199 emplois supplémentaires. Cette hausse reste cependant inférieure à celle enregistrée par l'arrondissement (+1,2%) ou la Région (+0,7%)

En 2010, seul le secteur des services est en progression dans le Roubaisis avec une augmentation des effectifs de l'ordre de 4,1 %.

A l'inverse, l'industrie (-2,3%), la construction (-2,8%) et le commerce (-4,9% enregistrent une diminution des effectifs salariés.

Le territoire de la MiE - maison de l'emploi du Roubaisis a enregistré 199 emplois supplémentaires au 31/12/2010 en comparaison au 31/12/2009. Mais parmi les quatre grands domaines d'activité du secteur privé, seul celui des services a été créateur d'emploi au cours de l'année 2010 avec 906 emplois supplémentaires. Cette progression sensible (+ 6,2 %) vient donc compenser la disparition des 3 autres secteurs qui marquent des baisses d'effectifs assez sensibles : -2,3 % pour l'industrie, -2,8 % pour la construction et -4,9 % pour le commerce qui perd 515 emplois sur le territoire en 2010.

Le secteur des services est à fin 2010, celui qui caractérise le plus le Roubaisis avec plus de 57 % des emplois salariés privés du territoire qui en dépendent. Les emplois du commerce occupent désormais moins d'un salarié sur 4 (24,6 %) contre 26,0 % à fin 2009.

Cependant les 4 communes du territoire affichent des spécificités bien différentes les unes des autres. Ainsi le commerce occupe toujours 54 % des emplois salariés à Leers et 49,6 % à Wattrelos et dans ces deux communes, le secteur de la construction a progressé en 2010.

Jusqu'au troisième trimestre 2011, l'emploi salarié privé a continué de progresser sur le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing (+0,4 % entre le 31/12/2010 et le 30/09/2011). Cette augmentation représente environ 500 emplois supplémentaires sur le bassin d'emploi.

maison de l'emploi du Roubaisis

L'emploi salarié fin 2010 par secteurs d'activité	MIE du Roubaisis	BASSIN ROUBAIX-TOURCOING	ARRONDISSEMENT DE LILLE
Nombre total de salariés	40 658 (+ 0,5 % entre 2009 et 2010)	109 359 (+ 0,6 % entre 2009 et 2010)	375 163 (+1,2 % entre 2009 et 2010)
SERVICES	23 261 emplois salariés 57,2 % des emplois salariés privés + 4,1 % entre 2009 et 2010 (+ 906 salariés)	55 622 emplois salariés 50,9 % des emplois salariés privés + 3,1 % entre 2009 et 2010 (+ 1 660 salariés)	222 939 emplois salariés 59,4% des emplois salariés privés + 2,6% entre 2009 et 2010 (+ 5 704 salariés)
COMMERCE	10 004 emplois salariés 24,6 % des emplois salariés privés - 4,9 % entre 2009 et 2010 (-515 salariés)	27 434 emplois salariés 25,1 % des emplois salariés privés - 2,1% entre 2009 et 2010 (-577 salariés)	78 491 emplois salariés 23,2% des emplois salariés privés -0,1% entre 2009 et 2010 (-81 salariés)
INDUSTRIE	42 999 emplois salariés 10,6% des emplois salariés privés - 2,3 % entre 2009 et 2010 (-102 salariés)	17 514 emplois salariés 16,0 % des emplois salariés privés - 3,4 % entre 2009 et 2010 (-618 salariés)	44 960 emplois salariés 12,0% des emplois salariés privés - 3,7% entre 2009 et 2010 (-1 728 salariés)
CONSTRUCTION	3 094 emplois salariés 7,6 % des emplois salariés privés - 2,8 % entre 2009 et 2010 (-90 salariés)	8 769 emplois salariés 8 % des emplois salariés privés + 2,3 % entre 2009 et 2010 (+ 193 salariés)	28 773 emplois salariés 7,7 % des emplois salariés privés + 2,1 % entre 2009 et 2010 (+ 580 salariés)

maison de l'emploi du Roubaisis

Les contrats aidés

Source : DIRECCTE – SPEL 2011

A retenir :
4 368 contrats uniques d'insertion ont été signés sur le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing en 2011.
16 % de ces contrats correspondent à des CIE (secteur marchand)
Près de 4 bénéficiaires sur 10 étaient allocataires du RSA.

A l'échelle du Bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing, 4368 contrats uniques d'insertion (CUI) ont été signés en 2011, soit 8,7 % des CUI signés au niveau régional.

Le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing est le 4ème utilisateur de contrats d'insertion en région après celui de Lille (15,4%), celui de Valenciennes (10,1 %) et celui de Maubeuge (9,3%).

En comparaison à 2010, cela représente 14% de signatures de contrats uniques d'insertion de moins.

Contrats Uniques d'insertion – Conventions signées et avenants entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2011.

	CIE	CAE	Total
Bassin d'emploi de Roubaix Tourcoing	690	3.678	4.368
Bassin d'emploi de Lille	1.283	6.404	7.687
Arrondissement de Lille	1.973	10.082	12.055

Cette diminution des signatures de Contrats uniques d'insertion s'observe également à l'échelle de l'arrondissement de Lille : 12 055 contrats (CIE et CAE) ont été signés à l'échelle de l'arrondissement de Lille, soit 17 % de moins qu'en 2010.

Les CIE (contrats uniques d'insertion du secteur marchand) comptent en 2011 pour 16 % des CUI signés. C'est moins qu'en 2010 où ces contrats pesaient pour 26 %.

Chaque année, le service public de l'emploi fixe des objectifs ciblés pour favoriser l'entrée dans le dispositif des contrats uniques d'insertion de certaines typologies de public.

Ainsi, le SPEL avait établit un objectif de 20 % de jeunes dans les entrées en CAE pour Roubaix-Tourcoing en 2011 et de 25 % pour les CIE. Ces deux cibles ont été atteintes avec respectivement 26,8 % pour les CAE et 32,3 % pour les CIE.

Concernant les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), les cibles fixées étaient de 65 % pour les CAE (secteur non marchand) et de 60 % pour les CIE (secteur marchand). Si la cible a été atteinte pour les CIE (avec 66 %), cela n'est pas le cas pour les CAE (54 %).

Près de 40 % des bénéficiaires de CUI du bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing étaient allocataires du RSA (39,6 %), c'est bien plus qu'en 2010 (27,3 %).

Les opérations d'aménagement en cours en 2011

Le quartier de l'Union (Roubaix-Tourcoing)

PROJETS

A retenir :
Sur le territoire, les projets d'aménagements se poursuivent, et annoncent le renforcement des dynamiques entrepreneuriales (TIC, Activités de siège,…)

Situé au cœur de la métropole lilloise, le site de l'Union vise à devenir un modèle de ville durable où se mêleront logements, activités économiques et équipements. Cet ancien site industriel de 80 hectares constitue actuellement l'un des projets de renouvellement urbain les plus importants en France.

A terme, l'Union devrait accueillir 3000 à 4000 salariés et 3000 habitants. Les premiers bâtiments neufs sont sortis en 2009 autour de la « plaine Image » mais l'installation se fera sur une quinzaine d'années.

AVANCEMENT

Depuis 2007, les entreprises investissent progressivement la zone qui repose sur deux filières d'excellence :

- ➜ les textiles innovants
- ➜ la plaine Image

Plusieurs entreprises ont commencé à s'y implanter ou ont annoncé leur future implantation.

Lille Métropole Habitat (2014), Ankama, Kipsta (siège mondial - 2012), 3D Duo (2011), Vinci Constructions (direction déléguée – 2013), Le CETI

Le futur tribunal de commerce de Lille métropole s'installera prochainement dans la tour Mercure, à la frontière de Roubaix et Tourcoing, en bordure de la zone de l'Union. Cette implantation augure de l'arrivée future de professions libérales sur la zone : conseils, avocats.

L'impulsion économique portée par la zone de l'Union et la Plaine image ont aussi des résultats sur des emplois induits. Ainsi, un centre multi-accueil s'installera en 2012 à quelques pas de la Plaine Image pour accueillir une quarantaine d'enfants dont 30 places réservées aux enfants des salariés d'Ankama.

Les emplois induits de la zone de l'Union commencent donc à être une réalité en 2012. On peut en attendre d'autres (restauration, hébergement, conciergerie, services, gardiennage, nettoyage, sécurité, …) dans les mois et années à venir.

maison de l'emploi du Roubaisis

Le Parc des 7 lieues

PROJETS

Au cœur de Roubaix, le Parc des 7 Lieues développera à terme 15000 m² de bureaux sur 3 immeubles. Sa localisation en centre ville et son implantation en zone franche font de cet ensemble immobilier un point de repère sur l'agglomération roubaisienne.

Le parc est prévu pour accueillir entreprises et professions libérales.

AVANCEMENT

8000 m² de bureaux à venir (activités de siège)

Entreprises implantés : Altima, Cabinets médicaux, Cardiologues, Avocats… Les deux premiers bâtiments sont livrés et occupés. Il reste un dernier bâtiment prévu dans le projet : 8000m² destinés à accueillir des activités de siège d'entreprise.

Le pôle Distribution

PROJETS

Implanté près de la gare de Roubaix, Un pôle de formation dédié aux métiers de la distribution mais également pôle de recherche et de développement au service des entreprises, centre de ressources et incubateur d'entreprises a vu le jour.

AVANCEMENT

Projet en cours ; Structures partenaires : Institut du Marketing et du Management de la Distribution, EDHEC, IUT-C, UFR-LEA, CEPRECO.

Reconversion du site SI Energie de Lys-Lez-Lannoy

PROJETS

Situé au cœur de la ville de Lys-lez-Lannoy, l'ancien site S.I.Energie se tourne vers l'avenir. La Ville de Lys-lez-Lannoy, accompagnée de Lille Métropole Communauté Urbaine, a sélectionné un projet ambitieux de reconversion de cet ancien site industriel.

Ce projet prévoit la création sur le site d'un nouvel éco-quartier qui regroupera à la fois un projet de développement économique (immobilier d'entreprises) et un programme d'habitat neuf (200 logements).

AVANCEMENT

Projet en cours ; 2012 : livraison des premiers bâtiments d'activité (5000 m² à destination d'artisans, de PME/PMI et activités tertiaires) et de stationnement (parking « silo » avec 1370 m² de surface commerciale en rez-de-chaussée).

- 2012-2013 : construction et livraison du premier programme de logements : 95 logements en accession libre, en primo-accession ou location (avec 1500 m² de rez-de-chaussée commerciaux).

La création d'entreprises

Sources : INSEE / SIRENE 2010 – 2011

Je Crée en Nord-Pas de Calais

La zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing est le seul territoire régional pour lequel le nombre de créations d'entreprises est en hausse en 2011 (source : www.jecree.fr) avec 3 312 nouvelles entreprises (+1,3 % - SIRENE 2010 - 2011). A l'échelle régionale, la création d'entreprise subit un recul de 8% sur l'année 2011.

Pour les quatre communes du Roubaisis, ce sont 1 334 entreprises nouvelles qui se sont créées en 2011 soit une évolution de 3,3 % du volume annuel de création d'entreprises. Mais les évolutions sont très différenciées en fonction des communes (de – 35 % pour Leers à +10,6 % pour Roubaix).

A retenir :
La création d'entreprises a continué à progresser en 2011 avec 1334 nouvelles entreprises enregistrées sur les communes de la MiE soit une progression de 1,3 % du volume d'entreprises créées par rapport à 2010.

La création d'activités commerciales est en recul dans toute la région mais la zone d'emploi Roubaix-Tourcoing est celle qui affiche le recul le plus faible.

La commune de Roubaix s'est montrée particulièrement dynamique en matière de créations d'entreprises sur 2011 avec une progression de plus de 10% du volume d'entreprises créées.

Nombre de créations d'entreprises enregistrées par an	2011	2010	évolution
Roubaix	1020	922	+10,6 %
Wattrelos	189	218	-13,3 %
Leers	39	60	-35 %
Lys Lez Lannoy	86	91	-5,5 %
Total MiE ROUBAISIS	1 334	1 291	+3,3%

Source SIRENE 2010-2011

En 2011, les 4 communes du Roubaisis comptaient pour 40,5 % des créations d'entreprises dans la zone d'emploi Roubaix-Tourcoing (contre 39,5 % en 2010).

Dans toute la région, la création d'activités commerciales est en recul (-10,2 %) mais la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing est celle sur laquelle ce recul est le moins fort : -3,5 %. (source : www.jecree.fr)

maison de l'emploi du Roubaisis

Le marché de l'emploi en 2011

Les recrutements

Source : URSSAF – DUE 2010 - 2011

En 2011, le nombre de déclarations d'embauches (hors intérim) dans le Roubaisis s'élève à 61 041 contrats soit 2,1% de plus qu'en 2010.

Ces déclarations se composent de 14 % de CDI (8 600 contrats), 16 % de CDD de longue durée (9925 contrats) et 70% de CDD courts (42 516 contrats de moins de 6 mois). Soit une progression de 0,6 % des CDI, de 2,2 % des CDD longue durée et de 2,3 % des CDD courts.

A retenir :
Les déclarations uniques d'embauche enregistrées en 2011 confirment la reprise d'activité déjà enregistrée en 2010. Le Roubaisis compte 2,1 % de déclarations en plus par rapport à l'année précédente.
Cette progression reste néanmoins inférieure à celle du bassin d'emploi (+4 %), de l'arrondissement (+9 %) ou de la Région (+10%).

A l'échelle du bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing, le volume de DUE est également en progression en 2011 (+4,1%) avec 114 548 déclarations répartis en 17 % de CDI, 19 % de CDD longs et 64% de CDD courts.

Pour l'arrondissement de Lille, la progression du volume de déclarations est de +9 % en 2011 et en Région Nord-Pas de Calais elle affiche +10,2 %

L'emploi intérimaire

Source : URSSAF – DUE 2010 – 2011 ; Pole emploi 2011

Les déclarations d'embauche du secteur de l'intérim montrent une très légère augmentation de l'activité intérimaire en 2011 pour le Roubaisis : + 0,8 % avec 50 292 Déclarations Uniques d'Embauche.

Le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing affiche également une progression de l'activité intérimaire avec 126 105 DUE soit une augmentation de 1,3 % comparé à 2010. En 2011, les 4 communes du Roubaisis représentent près de 40 % de l'activité intérimaire de la zone d'emploi.

A retenir :
L'emploi intérimaire se stabilise en 2011 avec plus de 50 000 contrats signés pour le Roubaisis
Les 4 communes du Roubaisis représentent 40 % de l'activité intérimaire du bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing.
En 2011, l'intérim en région est porté par les activités industrielles et la construction alors que le tertiaire y a moins eu recours.

La progression de l'activité intérimaire est plus importante à l'échelle de l'arrondissement de Lille : + 6,8 % pour 452 553 contrats et même plus encore au niveau régional : +8,8 % avec 1 426 930 déclarations uniques d'embauche.

Cette progression semble portée par le secteur industriel dont le recours à l'intérim augmente en 2011 pour la Région (+ 6,8 % par rapport à 2010) et la construction (+11,8%), au contraire du tertiaire dont le recours à l'intérim diminue de 10,2 %.

Parmi les filières, la fabrication de matériels de transport (+ 41,6 %), la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines (+ 12,2 %) et la construction (+11,8 %) sont celles qui ont le plus progressé dans la région en 2011.

A l'inverse, le transport et l'entreposage (-8,4 %), les activités financières et d'assurance (-14,9 %), le commerce et la réparation d'automobiles et motocycles (-18,9 %) sont les filières pour lesquelles le recours à l'intérim a plus diminué en 2011.

Les offres d'emploi

(Source : pôle emploi / CBE de l'arrondissement de Lille / OEE 2010-2011)

Les offres d'emploi enregistrées par les services de Pôle emploi en 2011 ont connu une baisse de 12% sur le territoire de la MiE du Roubaisis, ce qui représente 955 offres de moins enregistrées par rapport à 2010.

(Les services de Pôle Emploi ne sont destinataires que d'une partie des offres d'emploi réelles. Cette part pouvant être variable d'une année à l'autre, une diminution des offres d'emploi enregistrées (OEE) ne signifie donc pas nécessairement un ralentissement de l'activité économique.)

A retenir :
Le volume d'offres d'emploi enregistrées par les services de Pôle emploi est en recul de 12 % en 2011 pour le territoire du Roubaisis.
C'est particulièrement dans les communes de Roubaix et Wattrelos que cette tendance trouve sa source. Les communes de Lys-lez-Lannoy et Leers ayant enregistré au contraire, une progression du volume d'offres d'emploi enregistrées.

Deux communes connaissent une baisse des offres d'emploi : Roubaix (-13 %) et Wattrelos (-22%) alors que les communes de Leers et Lys-Lez-Lannoy enregistrent une hausse du volume d'offres d'emploi enregistrées par les services de Pôle emploi (respectivement + 14 % et + 7 %).

Il convient de préciser que ces volumes d'offres d'emploi enregistrées correspondent au lieu de siège de l'entreprise et non au lieu d'exercice de l'emploi. La forte présence de sièges sociaux d'entreprises dans le Roubaisis est donc un élément qui peut conduire à une interprétation erronée de ces chiffres.

Nombre d'offres d'emploi enregistrées par commune :

	2010	2011	évolution
Roubaix	7.032	6.117	-13 %
Wattrelos	485	377	-22 %
Leers	316	359	+14 %
Lys Lez Lannoy	357	382	+ 7 %
Total MiE ROUBAISIS	**8.190**	**7.235**	**-12 %**

Source : Pôle emploi / OEE 2010-2011

Besoins en main d'œuvre en 2012

Source : Pôle Emploi – Enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO) 2012

L'enquête BMO 2010 (Besoin en Main d'œuvre) réalisée par le Pôle emploi chaque année recense les projets de recrutements des entreprises sur chaque territoire. Cette enquête permet de mettre en évidence les métiers les plus recherchés et ceux qui affichent un indicateur de tension élevée.

Elle met également en évidence le dynamisme des bassins d'emploi

19 % des établissements du bassin de Roubaix-Tourcoing prévoyaient de recruter au cours de l'année 2011. Une proportion importante, équivalente au bassin d'emploi de Lille (19 %), mais aussi du département du Nord (19 %).

Au total, ce sont 28 060 recrutements qui étaient envisagés à l'échelle de l'arrondissement de Lille en 2011 (-12,5 % par rapport à 2010), dont 8 013 sur le bassin de Roubaix-Tourcoing.

A retenir :
17 % des établissements de la Région prévoient un recrutement en 2012. Pour le bassin de Roubaix-Tourcoing, ce sont 6 738 recrutements programmés au cours de cette année. Soit – 16 % en comparaison à 2011 alors que les intentions de recrutement augmentent de 6 % sur le bassin d'emploi de Lille.
Les emplois durables (non-saisonniers) sont relativement plus nombreux dans le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing (85 %) qu'en région (74 %).
De même, les prévisions de difficultés d'embauche sont relativement moins marquées dans le bassin d'emploi (31 %) qu'à l'échelle régionale (34 %).
Parmi les métiers qui concentrent le plus grand nombre de projets de recrutement en 2012 on trouve aussi bien des aides apprentis et employés polyvalents de cuisine, des aides soignants, des agents d'entretien ou encore des aides à domicile mais aussi près de 800 postes prévus sur des profils d'ingénieurs et cadres d'études ou chef de projet en informatique.

Les premiers chiffres de l'enquête BMO 2012 laissent entrevoir une stabilité des intentions d'embauche des entreprises en 2012 avec **6 738 projets** de recrutements pour le bassin de Roubaix-Tourcoing et 21 261 projets de recrutements pour le bassin de Lille. Ces intentions représenteraient **une baisse de 16 % pour le bassin Roubaix-Tourcoing** et une augmentation de 6% pour le bassin de Lille en comparaison à 2011.

Les projets de recrutements pour 2012 font apparaître que pour le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing, 85,4 % des intentions d'embauche correspondent à des projets d'emplois permanents (emplois non saisonniers). C'est une augmentation de 5,4 points par rapport à 2011.

Cette forte progression de la part d'emplois permanents en 2012 s'explique surtout par le volume de projets de recrutements d'emplois saisonniers qui est en diminution (environ 620 projets de recrutements saisonniers de moins qu'en 2011 soit près de 50 % des diminutions de recrutements envisagés sur le bassin).

31,4 % des projets de recrutement 2012 sont jugés difficiles dans le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing. C'est moins qu'en 2011 (37 %) mais équivalent à 2010 où les recrutements étaient jugés difficiles pour 30,7 %.

maison de l'emploi du Roubaisis

Les besoins des employeurs sur le bassin de Roubaix-Tourcoing (RTVL) :

5 métiers ayant le plus de projets de recrutements permanents	
Source : Pôle Emploi – Enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO) 2012	**Métiers**
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1.204
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	1.027
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge …)	806
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	792
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	587

Métiers ayant les plus importants % de recrutements jugés difficiles ***(avec au moins 150 projets de recrutements)***	
Métiers	**2012**
Représentants auprès des particuliers (y compris agents immobiliers non cadres)	88 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	78 %
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	63 %
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	62 %
Employés de la comptabilité	57 %

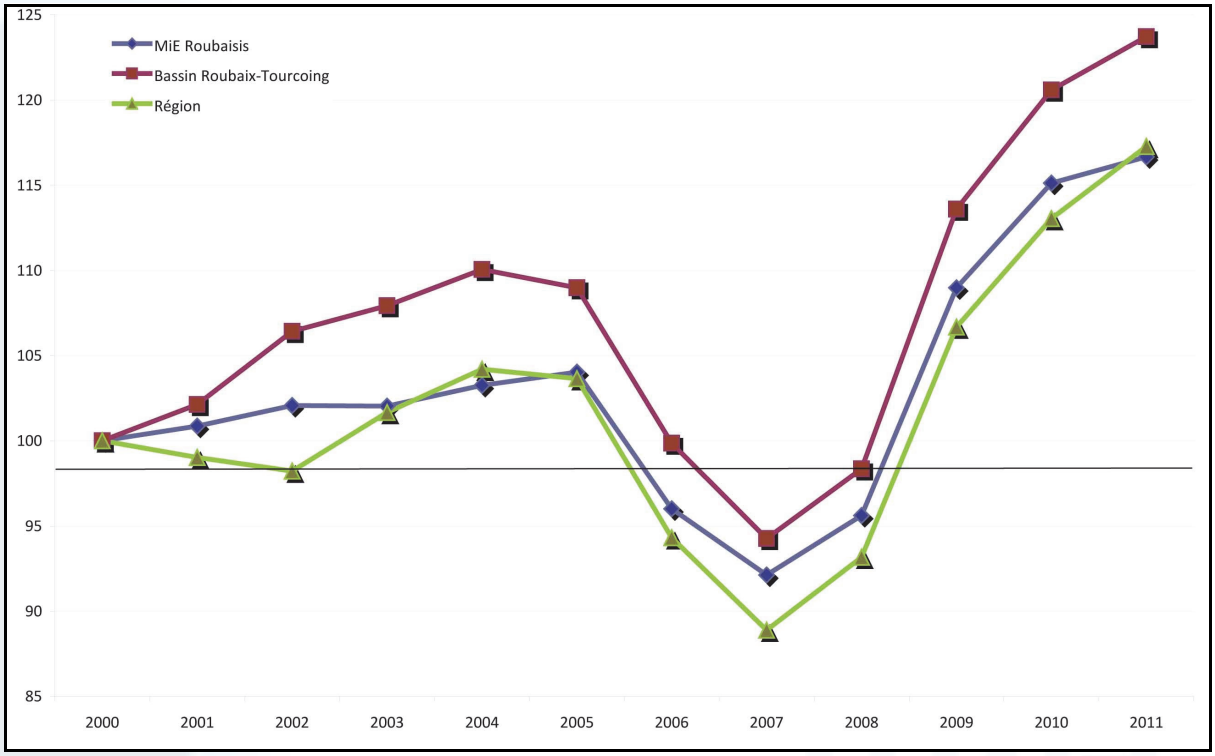
La demande d'emploi

Source : Pôle Emploi – CBE de l'arrondissement de Lille (DEFM 2011 – paniers stats).

Au cours de l'année 2011, la demande d'emploi sur le territoire de la MIE du Roubaisis a continué de progresser (+1,3 % sur l'année), légèrement moins fortement en comparaison aux autres échelles territoriales (Arrondissement : +3,4 % ; Région : +3,8%).

On note cependant des évolutions très différentes dans les 4 communes de la MIE. En effet, si Roubaix a affiché une stabilité de la demande d'emploi (+ 0,05 %), la commune de Leers montre une légère hausse de sa demande d'emploi de l'ordre de +2%. Les communes de Lys-lez-Lannoy et Wattrelos affichent une hausse un peu plus élevée, comparables aux évolutions dans l'arrondissement (respectivement +3,6% et +3,3%).

A retenir :
En 2011, la demande d'emploi a continué de progresser de 1,3 % sur le territoire de la MiE.
La demande d'emploi des jeunes a légèrement diminué sur le territoire comme en Région (-1%) mais la demande d'emploi des seniors, elle, a connu une forte hausse : +10 % sur les 4 communes de la MiE fortement impactée par la disparition des dispenses de recherche d'emploi (DRE).
La part des demandeurs d'emploi de longue durée (+ de 12 mois d'inscription consécutifs) se stabilise (+0,7 %) mais la part de demandeurs d'emploi de Très longue durée (plus de 24 mois d'inscription consécutifs) a progressé de 16 % en 2011.
Également assez fortement (+14%) mais moins que pour le bassin de Lille (+21,9%).



Au total, cela représente 18 609 demandeurs d'emploi inscrits au 31 Décembre 2011 sur le territoire de la MiE soit 245 demandeurs d'emploi de plus.

La progression de la demande d'emploi est similaire si l'on observe les demandeurs d'emploi de catégorie A uniquement (Ceux qui n'ont pas exercé d'activité salariée courte ou longue pendant le mois mais tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi).

En effet, cette hausse est de +1,6 % sur l'année 2011 pour le territoire de la MiE alors que la moyenne de l'arrondissement de Lille se porte à +2,5 % sur cette catégorie de demandeurs d'emploi (+3,0 % pour la Région).

Typologie des demandeurs d'emploi de la MiE

(catégories ABC)

La part des femmes parmi les demandeurs d'emploi du territoire de la MiE (45%) est légèrement plus faible qu'à l'échelle de l'arrondissement de Lille (47,1%) ou qu'à celle de la Région (47,9%). Cette disparité est particulièrement marquée à Roubaix qui affiche 43 % de femmes parmi les demandeurs d'emploi.

Globalement en Région, **la demande d'emploi des jeunes** (moins de 25 ans) a légèrement diminué (-1,4%). Cette baisse se caractérise également sur le territoire MiE : -1%. La part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi de la MiE reste concordante avec celle de l'arrondissement (18,8% pour le Roubaisis et 18,8% pour l'arrondissement de Lille) mais un peu plus faible qu'en Région (21,5%).

La demande d'emploi des seniors (plus de 50 ans) a en revanche fortement progressé en 2011 : +9,8 % sur le territoire de la MiE. Mais cette forte progression est marquée sur l'ensemble des territoires régionaux : Le Bassin d'Emploi de Lille affiche +12,5%, celui de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys affiche +13,2% et la progression régionale s'élève à +14,7%. Ces fortes progression concernant le public senior s'explique en grande partie par l'arrêt des dispenses de recherche d'emploi (DRE) pour les personnes de 58 à 60 ans, tenues en 2011 de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi et donc réintégrés aux catégories A, B et C de demandeurs d'emploi.

Le nombre de **demandeurs d'emploi de Longue Durée** a légèrement progressé de 0,7% en 2011 dans le Roubaisis. Cette progression monte à 12,1% pour les demandeurs d'emploi de très longue durée. A l'échelle de l'arrondissement de Lille le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a diminué de 4,7 % mais celui des demandeurs d'emploi de très longue durée a progressé de 15,5%.

26,7% des demandeurs d'emploi inscrits dans les communes qui composent la MiE du Roubaisis **ont un droit payable au RSA** au 31/12/2011. Cette proportion d'allocataires est bien supérieure à celles de l'arrondissement ou de la Région (21,2% pour les deux échelles territoriales). Cette part d'allocataires a légèrement progressé au cours de l'année 2011 (+0,8% pour le territoire MiE).

Les utilisateurs de la MiE non inscrits

Source : Etude MiE en lien avec Pôle Emploi et les missions locales de Roubaix-Lys et Wattrelos

Ces statistiques sont basées sur un croisement exhaustif des utilisateurs de l'espace conseil entre Janvier et Juin 2011 avec les fichiers du Pôle emploi et de la mission locale soit un échantillon de plus de 600 utilisateurs.

Le calcul de ces indicateurs fait l'objet d'un travail réalisé chaque année par la MiE.

A retenir :
35 % des demandeurs d'emploi qui consultent l'espace conseil ne sont pas inscrits comme demandeurs d'emploi chez Pôle Emploi ou à la Mission Locale, soit 412 personnes dont un tiers pensait être inscrite.
On observe surtout des écarts importants entre ce que déclarent les demandeurs d'emploi et la réalité de leur inscription.
Pour un non-inscrit sur 6, le passage à la MiE semble avoir permis la réinscription dans les 3 mois qui ont suivi.
Ces indicateurs montrent la complémentarité entre les services de Pôle emploi, de la Mission Locale et la MiE - maison de l'emploi et confirment qu'il est essentiel pour la MiE de maintenir l'activité d'orientation des publics.

Synthèse des résultats

Au total, 1 400 personnes ont été reçues en entretien individuel par l'espace conseil en 2011 et

84 % se sont déclarées être en situation de recherche d'emploi.

Parmi ces demandeurs d'emploi :

65 % sont effectivement inscrits auprès des services de Pôle Emploi ou de la Mission Locale

6 % ont été radiés dans les 3 mois précédents la visite.

29 % ne sont pas inscrits chez Pôle Emploi ou à la Mission Locale ou ont été radiés par Pôle emploi depuis plus de 3 mois.

Ainsi, 35 % des personnes qui se déclarent en recherche d'emploi lors de leur entretien en espace conseil ne sont pas effectivement inscrits comme demandeurs d'emploi.

Cet indicateur a fortement progressé par rapport à 2010 où il atteignait 20 % des demandeurs d'emploi reçus en espace conseil. Il est nécessaire d'en tenir compte dans le cadre du diagnostic puisqu'on constate qu'une part non négligeable des personnes sans emploi ne s'inscrit pas et qu'elle évolue.

Mais on observe également un possible effet de levier de la MiE puisque parmi les demandeurs d'emploi non inscrits, 17% se sont réinscrits dans les 3 mois ayant suivi leur passage en espace conseil. (il conviendra d'analyser plus précisément si le passage à la MiE et l'orientation faite en direction des services de Pôle emploi a joué un rôle dans la réinscription).

La Zone Franche Urbaine

Source : Etude MiE en lien avec la MDE LLH et la DIRECCTE

En 2010, les entreprises de la Zone Franche Urbaine de Roubaix-Tourcoing ont déclaré 391 embauches auxquelles l'exonération de cotisations sociales patronales est applicable dans le cadre du dispositif. Ce chiffre, en diminution de 13% par rapport à 2009, continue de marquer le ralentissement observé depuis 2007.

Cette tendance à la baisse semble avoir deux origines :

- **une diminution du nombre d'entreprises déclarantes**, qui pourrait caractériser un intérêt moindre des entreprises Roubaisiennes pour le dispositif.

- **Une diminution du nombre moyen de déclarations par entreprise** : le contexte économique est moins favorable en comparaison à 2007 (début des travaux d'observation).

A retenir :
Les + de la ZFU de Roubaix-Tourcoing ::

- Le dispositif continue d'être utilisé, notamment dans les secteurs du bâtiment, du commerce et des services aux entreprises.
- Ces secteurs offrent toujours des opportunités pour des résidents des ZUS.
- Les niveaux de rémunération des cadres sont supérieurs de 28 % à ceux de la ZFU de Lille-Loos
- 8% des recrutements de cadres et d'ingénieurs bénéficient à des résidants ZUS (aucun dans la ZFU de Lille/Loos)

Le - de la ZFU de Roubaix-Tourcoing :

- L'écart s'accentue entre les niveaux de qualification exigés sur les recrutements et les niveaux de qualification des résidants ZUS.

L'autre information clé de l'analyse des déclarations 2010 est que **le recrutement de résidants ZUS continue de diminuer depuis 2007**. Le dispositif est privilégié par les entreprises de moins de 5 salariés qui représentent plus de deux tiers des embauches. Les **recrutements se font sur la base du CDI dans 90% des cas** et à temps plein pour 85% des embauches.

La zone franche urbaine de Roubaix-Tourcoing est **attractive pour les jeunes cadres issus de ZUS** : 8% des embauches sur ce niveau de poste ont bénéficié à des résidants ZUS.

ZFU de Roubaix-Tourcoing-Hem : 735 entreprises bénéficient du dispositif. Ces entreprises pèsent pour 4959 salariés au 31/12/2010 (soit 42,2 % des ZFU de la Région NPDC).*source URSSAF – Acoss : L'éco du Nord – Pas de Calais N°22.*

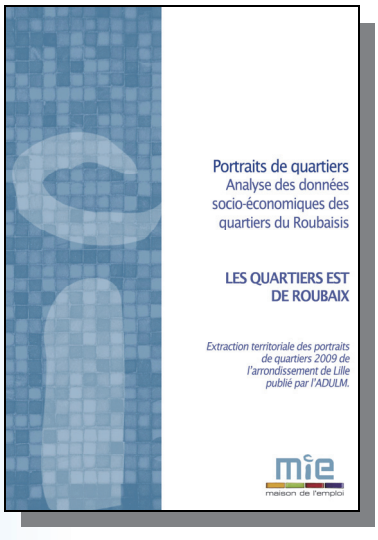
Le rapport complet « Recrutement en 2010 dans les entreprises de la ZFU de Roubaix-Tourcoing ; tendance d'évolution 2007-2010 » est disponible en téléchargement sur : www.mie-roubaix.fr.

mie
maison de l'emploi
du Roubaisis

Quelques éditions de la MiE en 2011

FICHE EMPLOI
Zoom sur un métier dans l'arrondissement de Lille
OÙ TROUVER LES EMPLOIS ?
QUELLES SONT LES OFFRES ?
K2204 : Nettoyage de locaux
QUELS MÉTIERS ?

STAT' EMPLOI
Le trimestriel de l'emploi dans le Roubaisis
Les chiffres clés du Roubaisis
Répartition des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi enregistrées


Portraits de quartiers
Analyse des données socio-économiques des quartiers du Roubaisis
LES QUARTIERS EST DE ROUBAIX
Extraction territoriale des portraits de quartiers 2009 de l'arrondissement de Lille publié par l'ADULM.

Chapitre 2 : Plan d'actions de la MiE – maison de l'emploi

- Axe 1 - Développer une stratégie territoriale partagée, du diagnostic au plan d'actions

- Axe 2 - Participer au développement de l'anticipation économique

- Axe 3 - Contribuer au développement de l'emploi local

- Axe 4 – Lever les freins à l'emploi

- Axe 5 – Espace Info Formation

- Le dispositif PLIE

Axe 1 – Thématique 1 – Favoriser l'adéquation des profils des publics avec le marché de l'emploi

Contexte

Public Cible :	Publics et Employeurs
Effectifs concernés :	0,78 ETP
Calendrier :	2011 et 2012 en continu sur l'année (sauf GTEC : démarrage 2ème semestre 2011)
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	PLIE, Missions locales, Pôle Emploi, CBE, MdE Métropole GIP LMRU, intermédiaires de l'emploi
Pilotage de l'action :	GIP MiE

Le territoire de la MiE se caractérise par :

une **population** dont la qualification est **majoritairement de niveau V et infra,** et pour certaines catégories, difficile à mobiliser sans avoir pu en identifier toutes les raisons.

un impact important de la **zone franche** urbaine qui a contribué à attirer des **activités TIC** à forte valeur ajoutée et la tertiarisation du territoire ; une menace pour le territoire si le dispositif venait à ne plus être suffisamment attractif ;

une activité économique historiquement tournée vers la **VAD** qui opère une mutation profonde de ses activités ;

un **quartier de l'Union**, en pleine création et à proximité de la MiE.

En plus d'apporter des réponses de proximité, la MiE doit s'inscrire dans une stratégie à l'échelle métropolitaine pour être en adéquation avec les enjeux économiques actuels. Cette stratégie se construit en complémentarité avec les autres MdE de la métropole.

Objectifs de l'action

- ➜ une plus grande mobilisation de publics spécifiques (non inscrits, BAC+, salariés)
- ➜ une meilleure lisibilité de l'offre d'emploi métropolitaine accessible aux publics non qualifiés
- ➜ une meilleure connaissance des besoins en formation de la population
- ➜ une connaissance plus fine du contexte socio-économique des quartiers en grande difficulté
- ➜ évaluation du dispositif clause sociale dans les marchés publics

Descriptif de l'action

5 travaux :

- ➜ veille permanente sur les besoins des publics non inscrits
- ➜ lisibilité de l'offre d'emploi métropolitaine accessible à un public non qualifié,
- ➜ recensement des besoins de formation non couverts par le droit commun
- ➜ diagnostic de quartier : étude qualitative et quantitative portant sur l'offre d'emploi, la population, ses besoins dans un quartier roubaisien. Un quartier à diagnostiquer par an.
- ➜ participation à l'évaluation du PRU (volet insertion)

Résultats attendus et indicateurs

1. Veille permanente sur les publics **non inscrits** et estimation des besoins
2. Un outil de communication auprès du grand public pour informer dans les quartiers sur **l'offre d'emploi métropolitaine accessible à un public non qualifié**
3. **Besoins de formation** : nombre de situations individuelles étudiées. Impact sur l'évolution des offres de formation. Nombre d'actions spécifiques à mettre en œuvre
4. Mesurer l'impact de la clause insertion dans les marchés publics : quels parcours d'insertion ? Quelle lisibilité des acteurs et dispositifs emploi/insertion ?
5. Diagnostic de quartier: étude qualitative et quantitative de l'offre d'emploi dans un grand quartier et de la population et de ses besoins. Un grand quartier à diagnostiquer par an

Bilan au 31/12/2011

Synthèse des éditions 2011 :

- **Diagnostic socio-économique 2011** (présenté dans le cadre du rapport d'activité 2010)
- **Stats'Emploi** (les chiffres trimestriels de l'emploi) N°1 et 2 (Juin et Septembre 2011)
- **ZOOM sur l'Emploi salarié privé** – chiffres à fin 2010
- **La ressource humaine dans le Roubaisis** Diagnostic RH – déclinaison de l'étude métropolitaine du CBE à l'échelle du territoire MiE
- **Statistiques des quartiers :**
  - Roubaix QUARTIERS NORD
  - Roubaix QUARTIERS SUD
  - Roubaix QUARTIERS EST
  - Roubaix QUARTIERS OUEST
  - Roubaix QUARTIERS CENTRE
  - Wattrelos Quartier de la Mousserie
- **La création d'entreprises dans le Roubaisis**
- **La clause sociale dans le Roubaisis (évaluation 2006 – 2011)**
- **Enquête de satisfaction MIE 2011**
- **Cahier de cartographie :** les mobilités domicile-travail en métropole Lilloise
- **Fiches métiers :**
  - Nettoyage de locaux
  - Agent polyvalent de la restauration
- **Travailler dans la fonction publique, mode d'emploi**

Perspectives 2012

1. Evaluation permanente de l'offre de services de la MiE.

- Le calcul des indicateurs permanents se poursuit en 2012 :
  - L'évaluation des non-inscrits par le croisement avec les fichiers de Pôle Emploi et de la Mission Locale
  - L'enquête de satisfaction annuelle sur l'offre de services du hall et les ateliers de la MiE
  - L'évaluation permanent de l'utilisation des services de la MiE (fréquentation de la MiE, de l'espace conseil, des ateliers et animations).

2. Vulgarisation des statistiques de l'emploi à destination des publics, des élus et des partenaires.

- La mission d'analyse des chiffres de l'emploi et de l'économie du territoire se poursuit également
  - La production des cahiers statistiques trimestriels : stat'Emploi sur la demande d'emploi et l'offre d'emploi des communes du Roubaisis.
  - La production de cahiers thématiques sur l'économie du territoire du Roubaisis
  - Alimentation des diagnostics sectoriels dans le cadre des travaux de GTEC.
  - Alimentation des réunions info-emploi par la fourniture de données mises à jour.
  - Réalisation de fiches de présentation des métiers accessibles aux publics peu qualifiés.
  - Suivi des recrutements dans la zone franche urbaine de Roubaix-Tourcoing

3. Travaux d'analyse des parcours vers l'emploi

- La notion de parcours vers l'emploi est une préoccupation constante pour la maison de l'emploi. En 2012 des travaux sur les parcours accompagnés seront entamés.
- contribution au diagnostic métropolitain (et déclinaison locale - Roubaisis) sur les freins périphériques à l'emploi des demandeurs d'emploi accompagnés.
- travaux sur la plus-value d'un contrat dans le cadre des clauses sociales pour les publics bénéficiant d'un accompagnement renforcé

4. Participation aux travaux métropolitains (diagnostic sur les freins à l'emploi, sur les mobilités domicile-travail

- Diagnostic métropolitain sur les parcours (freins périphériques et leviers vers l'emploi)
- Contribution aux travaux sur les mobilités domicile-travail en lien avec le CBE de Lille Métropole dans le cadre de l'Observatoire Partenarial de l'Emploi
- Pilotage d'un groupe de travail inter-MDE sur les offres d'emploi accessibles aux publics peu qualifiés. Objectif métropolitain de réalisation de 10 fiches-métier en 2012.

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

- Une meilleure connaissance des besoins des publics qui ne s'adressent pas au service public de l'emploi pour une plus grande mobilisation des publics
- Valorisation de l'offre de services de Pôle Emploi en matière de placement auprès des habitants, des PME et de leurs salariés
- Fournir des éléments d'amélioration des outils existants (accompagnement, maintien à l'emploi)
- Anticipation sur l'emploi de la ZFU
- Anticipation des emplois indirects générés par le quartier de l'Union et accessibles à la population locale

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

- Un diagnostic partagé sur les quartiers ZUS
- Montage d'actions spécifiques ou expérimentations
- Meilleure prise en compte de l'emploi des habitants dans les politiques communautaires de développement économique
- Anticipation de la mutation de la VAD sur les emplois indirects qu'elle génère

Synthèse des résultats des 5 études

1- Veille permanente sur les publics non inscrits

Mensuellement, la liste des publics reçus en espace conseil est confrontée à la liste des inscrits à Pôle Emploi et à la Mission Locale afin d'identifier la part des publics reçus n'étant pas inscrits.

Résultats :

- En 2010 : 21,4 % des demandeurs d'emploi reçus en espace conseil sont non inscrits ou radiés.
- **En 2011, 36 % des demandeurs d'emplois reçus** en espace conseil sont non inscrits des services de Pôle Emploi et de la Mission Locale (pour les jeunes) ou radiés de Pôle Emploi.

2- Informer sur l'offre d'emploi

Elaborer un outil de communication auprès du grand public pour informer dans les quartiers sur l'offre d'emploi métropolitaine accessible à un public non qualifié

En 2011**, 2 métiers à faible niveau de qualification** et relevant des métiers porteurs de l'arrondissement de Lille ont été cartographiés afin de préciser la localisation de ces emplois et leurs caractéristiques.

De manière synthétique, ces fiches présentent des métiers qui comptent un nombre important d'offres d'emploi accessibles aux publics peu qualifiés par le descriptif de l'activité et des aptitudes nécessaires, la localisation des établissements recruteurs et la nature des offres d'emploi proposées.

Ces observations ont fait l'objet de la réalisation de 2 fiches métiers en 2011 :

- Personnel polyvalent de la restauration
- Agent de nettoyage

Ces fiches sont diffusées aux conseillers et personnes en lien avec le public sur des questions d'emploi et/ou de formation et ont vocation d'être un outil de décryptage des métiers à faible niveau de qualification visant à encourager la mobilité des demandeurs d'emploi.

Elles seront diffusées aux autres MDE en début d'année 2012.

3- Recensement des besoins de formation non couverts par le droit commun

Les travaux se sont appuyés sur l'analyse de 2 sources d'information en 2010/2011 :

- les demandes spontanées recensées au sein de l'ESPACE INFO FORMATION
- les formations financées par le PLIE de Roubaix-Lys, complémentaires au droit commun et prescrits par les référents PLIE

La lecture des données a permis d'établir le recensement des besoins et de les croiser avec le marché du travail.

Les constats :

- **La diffusion de l'information sur les formations disponibles auprès du grand public reste assez confidentielle**, sauf quand l'information est vulgarisée via des spécialistes ou centre d'informations et d'orientation (ESPACE INFO FORMATION, CIO, …)
- Il existe un outil permettant de regrouper ces informations (Sofia), mais celui-ci est encore non exhaustif.
- L'offre de formation disponible dans le cadre des accompagnements à l'emploi est peu lisible par le public, comme parfois par les professionnels de l'accompagnement. Il s'agit essentiellement de **difficultés d'accès aux droits à la formation pour certains publics**.
- Lorsqu'elles existent **la localisation géographique des formations d'étape ou de premier niveau de qualification** peut poser des problèmes de mobilité pour certains demandeurs d'emploi.
- **Certaines formations non financées dans le droit commun correspondent à des métiers pourtant porteurs en emploi**. C'est le cas par exemple du CQP APS seul (certificat de qualification professionnelle d'Agent de Prévention et de sécurité) ou encore l'attestation FIMO (qui est obligatoire pour les transports de marchandises ou de personnes dans des véhicules associés au permis de conduire « poids lourds »).
- **un nombre de sessions (ou de places) insuffisantes dans le droit commun** : grutier (inexistant dans le PRF), logistique, boulangerie/pâtisserie (uniquement accessible en apprentissage), CQP garde d'enfants, ...

4- Mesurer l'impact de la clause insertion dans les marchés publics :

En 2011, l'évaluation de la clause a porté sur 2 volets :

- **l'analyse des parcours clause** (depuis 2006) et relogement (depuis 2010)
- une enquête sur le devenir des publics ayant obtenu un contrat sur les chantiers « clause ». **Le devenir à 6 et 12 mois des participants ayant signé un contrat de travail dans le cadre du PRU a été analysé au second semestre 2011**. Il complète la première phase de l'étude.

En parallèle, l'évaluation de l'action sur le relogement est permanente.

Ces évaluations ont fait l'objet d'une publication sous forme de cahier en Décembre 2011

Globalement, l'évaluation démontre que la clause d'insertion reste une étape dans un parcours, et permet aux habitants de la ZUS et éloignés de l'emploi d'acquérir des expériences professionnelles. Elle ne permet pas d'accéder à l'emploi durable sans accompagnement renforcé en complément.

Quelques indicateurs :

- La clause d'insertion a généré l'équivalent de 108 postes à temps plein (195 968 heures depuis oct 2006) jusqu'au 30 juin 2011.
- 98% des personnes qui en ont bénéficié des chantiers ANRU résident en ZUS

Relogement : 80 diagnostics « emploi » réalisés (cf ; action n° 8 axe 4)

5- Diagnostic de quartier

Etude qualitative et quantitative de l'offre d'emploi dans un grand quartier et de la population et de ses besoins.

En 2011, des portraits de quartiers ont été réalisés pour la commune de Roubaix et le quartier de la Mousserie à Wattrelos et ont été présentés dans le cadre des GME en janvier / février 2012.

Six cahiers ont été produits à partir des données de l'Agence d'Urbanisme de Lille Métropole.

- QUARTIERS NORD
- QUARTIERS SUD
- QUARTIERS EST
- QUARTIERS OUEST
- QUARTIERS CENTRE
- QUARTIER UNION-LA MOUSSERIE-SAPIN VERT

Axe 2 - Thématique 2 - La Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences

Contexte

Public Cible :	Employeurs du territoire et leurs salariés
Effectifs concernés :	2,57 ETP
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	Pôle Emploi Etat - Grand Lille - CMA- BGE ESPACE– Mission Locale – Etat – ARACT – Branches professionnelles – PLIE – ville de Roubaix – LMCU - OPCA
Pilotage de l'action :	GIP MiE, LMCU Comité technique métropolitain

Pour appuyer sa stratégie d'anticipation des mutations économiques, la MiE a concentré son action sur les vulnérabilités du territoire et les secteurs à forte mutation.

Vulnérabilités du territoire :

Depuis fin 2008, la situation de l'emploi du territoire de la MiE s'est aggravée avec la crise économique, notamment dans le secteur de la VAD, mais aussi, en conséquence, pour de nombreuses TPE et PME et de l'intérim. Si les effectifs de la branche ont diminué de 900 emplois entre 2008 et 2009, le bassin en a perdu près de 1500 entre fin 2008 et fin 2009.

Ces PME locales sont nombreuses, dans une zone franche très étendue, et **il est difficile d'anticiper leurs difficultés car leurs activités économiques sont très diversifiées**. C'est pourquoi la MiE a préparé en 2010 un outil d'identification des emplois et des compétences du territoire.

L'activation de cet outil doit donc permettre de connaître en temps réel les besoins en emplois des PME du territoire ; seront ensuite déclinées des actions concrètes en matière de développement local (axe 3) en 2011 et dans les années suivantes : adaptation de l'offre de formation, accompagnement de PME pour prévenir les difficultés (formation des salariés, incitation à la mobilité professionnelle) et exploiter les potentiels de croissance.

Potentiels de croissance :

Le secteur des TIC, un des premiers pourvoyeurs de l'emploi des cadres a également vécu un fort ralentissement dû au gel des investissements des entreprises depuis 2008.

Néanmoins, Roubaix dispose toujours sur son territoire, **de nombreux acteurs performants et spécialisés en matière de TiC et multimédia** avec près de 200 entreprises présentes de + de 10 salariés.

De plus, l'activité du bâtiment restant une activité importante des entreprises du territoire, influencée notamment par l'action publique du programme pluriannuel de rénovation urbaine, la MiE a choisi de s'inscrire dans l'action métropolitaine pilotée par la MdE de Lille pour accompagner le développement des métiers nouveaux de la croissance verte.

C'est du fait de ces spécificités du territoire que la MiE a choisi de s'investir sur 3 actions dans le long terme : GTEC, Grenelle du bâtiment et TIC.

Objectifs de l'action

Mettre en place une gestion territoriale des emplois et des compétences, et accompagner les PME du territoire sur leurs RH

Descriptif de l'action

- Mettre en œuvre un dispositif de veille et d'anticipation des besoins des TPE/PME et ainsi disposer d'une vision cohérente et dynamique de la gestion des ressources humaines. En 2010, la Mie a conçu un outil dynamique qui permettra, en 2011 et suivantes, à la fois de doter la PME d'un outil de gestion de ses emplois et compétences, et de capitaliser ces informations à l'échelle du territoire pour identifier en temps réel les besoins RH des entreprises, et anticiper sur la montée en qualification et le recrutement d'un vivier de candidats.
- Etudier la faisabilité d'étendre l'outil à l'échelle de la métropole (2ème semestre 2011).
- ZFU : anticipation des flux d'emplois, analyse des motifs de départs d'entreprises
- Anticipation des besoins RH notamment dans les services aux entreprises du quartier de l'Union en lien avec la MdE de Tourcoing et Pôle Emploi
- VAD : Evaluer l'impact de l'activité de la VAD sur l'emploi local des PME. Etudier la faisabilité de mettre en place un accompagnement RH pour ces entreprises

Résultats attendus et indicateurs

Sur 12 mois :

- 75 démarrages d'accompagnement RH
- 1500 emplois cartographiés

Un plan d'actions commun aux 7 MdE et LMCU

ZFU : analyse des flux d'emplois et risques de départ d'entreprises de la ZFU : nombre d'entreprises concernées, impact sur l'emploi, motifs de départ, comparatif avec la ZFU de Lille

Union : estimation avec MdE de Tourcoing et Pôle Emploi des besoins RH générés par la création du quartier de l'Union et les nouvelles implantations.

Bilan au 31/12/2011

Mettre en œuvre un dispositif de veille et d'anticipation des besoins des TPE/PME

- **140** entreprises contactées
- **86** entreprises visitées et sensibilisées à la GTEC
- **71** démarrages d'accompagnement RH (soit 94 % de l'objectif). A noter de nombreux reports d'intervention sur 2012 compte-tenu du contexte tendu dans lequel se trouvent les entreprises.
- **56** cartographies réalisées ou programmées
- Volume d'emplois prévisionnel : **4167** (soit **277%**),
- **21 offres** (pour 62 postes) collectées et diffusées à Pôle Emploi
- Animation de **3** petits déjeuners entreprises sur la thématique RH avec la poursuite du cycle de conférence en 2012

Sur les 86 Entreprises sensibilisées, l'intérêt de la démarche se traduit ainsi :

- Absence ou quasi absence d'outils internes liés à la GPEC
- Volonté d'être accompagné dans la démarche afin de connaitre les potentiels du territoire, notion de territorialisation des emplois, volonté d'anticiper leurs besoins à venir
- En amont du démarrage de l'action GPEC/GTEC et de façon récurrente, nombreuses demandes de traitements des problématiques liées au recrutement
- Entreprises localisées sur de multi-sites : souhait d'établir la cartographie de leurs emplois sur la totalité des effectifs de l'entreprise

Etudier la faisabilité d'une extension de la méthode GTEC à l'échelle métropolitaine (2ème semestre 2011)

Présentation de la démarche aux différents partenaires économiques et institutionnels de la Métropole (Direction Régionale Pôle Emploi, Conseil Régional, Branches professionnelles, OPCA, Maisons de l'emploi, Groupement d'entreprises, réseau Alliances).

Celles-ci ont conclu à des projets d'extension dans les filières suivantes :

- Logistique / Transport
- VAD
- Numérique
- Centres de relation client
- SAP

Anticiper sur la montée en qualification et le recrutement d'un vivier de candidats par la mise en place des visites d'entreprise :

Objectifs :

- Permettre aux participants de découvrir de nouveaux environnements et secteurs d'activités,
- favoriser le rapprochement entre participants et partenaires économiques,
- Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi
- Sensibiliser les chefs d'entreprise au public éloigné de l'emploi

Les découvertes de l'entreprise visent avant tout à faire émerger des projets professionnels réalistes, susciter des vocations, voire valider des suites de parcours.

Résultats :

- 9 visites ont été organisées, soit 100% de l'objectif atteint
- 218 positionnements dont 145 présents
- 11 CDI, CDD + 6 mois
- 6 positionnements sur des contrats de professionnalisation dont 2 retenus
- 10 relais auprès d'entreprises du réseau de la MiE en voie de recrutement
- 12 prestations emploi/ formation qualifiantes
- 1 entrée sur un contrat Clause
- 3 orientations vers le dispositif PLIE

A noter l'implication très forte des entreprises Grands Comptes dans cette démarche : Colas, ID Log, COFIDIS, Flunch, VEOLIA, Contentia

ZFU :

Analyse des flux d'emplois et risques de départ d'entreprises de la ZFU : nombre d'entreprises concernées, impact sur l'emploi, motifs de départ, comparatif avec la ZFU de Lille :

L'observation des flux d'emploi dans la ZFU porte sur deux axes d'observations :

- l'analyse des déclarations d'embauches en zone franche de Roubaix-Tourcoing. Cette analyse porte à la fois sur l'état actuel mais aussi sur les évolutions des tendances depuis 2007.

Les déclarations 2010 ont été agrégées et analysées. Les principaux enseignements sont :

Poursuite de la diminution du nombre de déclarations et d'entreprises déclarantes : 391 déclarations effectuées par 174 entreprises (rappel 2007, 1176 déclarations par 321 entreprises)

Entre 2007 et 2010, les déclarations d'embauche dans le cadre du dispositif zone franche ont diminué de 67 % et le nombre d'entreprises déclarantes ont diminué de 45%.

L'essentiel des recrutements est toujours réalisé par des TPE (87% des entreprises déclarantes en 2010 ont un effectif de moins de 10 salariés)

L'année 2010 voit la part des résidents en ZUS baisser pour atteindre 32% des recrutés contre 33% en 2009.

Un rapport d'étude détaillé a été produit.

L'observation d'un groupe de 200 entreprises situées en zone franche de Roubaix a permis de préciser les mouvements de ces entreprises (disparitions, diminution et accroissement des effectifs, déménagements, ...) et de cartographier ces entreprises selon leur santé économique.

- 38 % des entreprises observées présentent une situation financière saine et solide.
- 53% des entreprises présentent quelques signes de fragilité
- 9% des entreprises présentent une situation financière fortement dégradée. Pour ces entreprises, des incertitudes fortes pèsent sur le maintien de l'activité et des emplois qui y sont liés. 302 emplois sont concernés.

Un questionnaire a été diffusé auprès de 41 entreprises (par rendez vous ou par téléphone) pour sonder les dirigeants sur le maintien ou non de leur implantation à Roubaix à court ou moyen terme

Il en résulte que les motivations de déménagement des entreprises sont assez diverses. Néanmoins l'élément qui semble le plus souvent être déclencheur d'un déménagement et celui des modifications de volume d'activité.

Que celui-ci soit en progression ou en régression, le volume d'activité pose la question de l'adaptation des locaux (taille, possibilité d'extension ou de modification,…).

Cela renforce l'importance de pouvoir suivre la santé économique des entreprises implantées localement pour anticiper au mieux les flux d'emplois.

Les premières analyses territoriales :

Les grandes tendances :

- **54 %** des entreprises sont engagées dans une politique d'innovation de leurs produits
- **50%** prévoient un développement de leurs activités au niveau local, et 25% au niveau métropolitain
- **11%** prévoient une restructuration
- **67%** ont des difficultés de recrutement (absence de candidats avec le profil souhaité, manque de main d'œuvre qualifié)
- **28%** ont des problèmes de sureffectif

De manière générale, toutes sont confrontées à des problématiques liées :

- au bas niveau de qualification
- au management
- au transfert des savoir-faire
- à la mobilité géographique

Zoom sur les projets de partenariat avec les Grands comptes :

- La Redoute : 3100 emplois dont 950 à Roubaix (1er chantier : cartographie des emplois de la Direction industrielle)
- ID Group : 6000 emplois dont 550 sur Roubaix-Leers

Les points de fragilité identifiés :

- 56 % des effectifs sont concentrés sur les plus bas niveaux de qualification
- 11% ont été identifiés comme étant déjà fragilisés sur leur emploi
- la filière logistique est celle qui concentre les plus grandes difficultés :
  - Près de **20%** des salariés sont en difficulté sur leur emploi
  - **28%** des effectifs sont représentés par les femmes de plus de 45 ans et sur les plus bas niveaux
  - Enfin le territoire ne semble offrir que peu d'espace promotionnel dans la filière (absence de niveaux intermédiaires pour favoriser la promotion sociale. Seules, des reconversions inter-filières pourraient y pallier)

1ère action retenue par le comité de Pilotage pour 2012 :

- **La sécurisation des parcours professionnel des salariés fragilisés sur leur emploi, dans la filière logistique**

Perspectives 2012

Plan d'action GTEC territoire du Roubaisis

- Affiner le diagnostic territorial du Roubaisis en consolidant la base de données GTEC
- Engager un premier chantier de prévention sur les basses qualifications en couplant les salariés, demandeurs d'emploi et intérimaires dans la filière logistique (l'obtention du CQP Agent Logistique pourrait conclure cette remise à niveau)
- Mettre en place une GTEC dans la filière du numérique (élaboration d'un référentiel des emplois-type, constitution d'un groupe expert pour mieux maitriser les évolutions dans la filière)
- Animer des ateliers auprès des chefs d'entreprises et DRH sur les thématiques retenues et constituer des groupes de travail interentreprises pour affiner leurs besoins
- Programmer 9 visites d'entreprises avec pour objectif principal une meilleure connaissance des métiers en tension du basin d'emploi

Plan d'action GTEC métropolitain : déployer la démarche et les outils dans les filières suivantes

- Logistique/Transport
- numérique / métiers de l'image
- VAD
- Centres de relation clients (sous réserve)
- SAP

ZFU : analyse des flux d'emplois et risques de départ d'entreprises de la ZFU :

- Enrichissement de la base de données qui collecte et analyse le regard que portent les dirigeants sur leur implantation actuelle (adaptation des locaux, avantages ZFU, accessibilité…) de manière à prévoir et anticiper les déménagements d'entreprises (de Roubaix vers une autre ville (questionnaire intégré dans le diagnostic GTEC)
- Veille sur évolution du dispositif ZFU (après le 01/01/
- 2012) : nouvelles entreprises bénéficiaires, impact du passage à 50% du quota ZUS en lien avec la MDE de Lille.
- Analyse déclarations d'embauche 2011

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

Disposer d'un outil de gestion partagé des emplois et des compétences dynamique avec la mise en place d'un langage commun entre les entreprises, les branches et les institutionnels. Eviter les doubles interventions en entreprise.

Anticiper les besoins des entreprises en terme de recrutement et favoriser la montée en qualification des publics demandeurs d'emploi ;

Adapter les politiques territoriales aux besoins exprimés et avoir une meilleure connaissance des capacités du territoire pour développer et accueillir des projets ;

Articulation avec le PMDE, cohérence des actions entre MdE en faveur du développement de l'emploi

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

- ➜ Réduire l'écart entre l'offre économique et les ressources humaines d'un territoire pour faciliter l'accès et le maintien à l'emploi.
- ➜ Lisibilité du marché du travail et des métiers en développement

ZOOM

« L'objectif : gérer en temps réel nos ressources»

La MiE outille les entreprises

Entretien avec

Monsieur Cassette,

Directeur des Ressources Humaines,

Entreprise DAGNIAUX (Roubaix)

Un outil adapté aux PME

Dagniaux est une PME roubaisienne à taille humaine (52 salariés) avec un savoir-faire reconnu dans la création de crèmes glacées et d'entremets. La direction a souhaité s'équiper d'un outil informatique stratégique de gestion des ressources humaines capable d'anticiper sur ses besoins à venir et promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes de la Métropole.

La GTEC, un système d'aide à la décision

« Les salariés ont globalement des niveaux de qualification assez bas, une pyramide des âges plutôt vieillissante, et des jeunes salariés qualifiés qui aspirent à une évolution dans l'entreprise.

Notre entreprise évolue, et la technicité liée au produit requiert des compétences et savoir-faire nouveaux. Cette tendance implique la nécessité à former les salariés en interne, et anticiper nos RH.

L'outil de GTEC mis en place par la MiE est très simple d'utilisation et nous permet de gérer en temps réel nos ressources, de penser la mobilité professionnelle et connaitre les ressources du territoire.

C'est un véritable « Système d'aide à la décision » pour mieux définir nos besoins en matière de recrutement et construire des passerelles de mobilité professionnelle à l'interne. »

ZOOM

La MiE outille les entreprises

Entretien avec

Madame Clémence Jambon,

Chargée de Mission Ressources Humaines

ID GROUP (Roubaix, Leers)

Un groupe innovant et professionnel

ID LOG est une marque de ID GROUP. La plateforme logistique ID LOG située à Roubaix-Leers étend ses process industrialisés sur 16 000 m2. Au-delà de son aspect innovant, elle répond aux normes HQE (Haute Qualité Environnementale).

La GTEC : visibilité et anticipation

« La maison de l'emploi du Roubaisis propose d'intégrer les entreprises dans une démarche d'anticipation des besoins RH du territoire. C'est l'intérêt indiscutable de cette action ; grâce à un outil commun partagé entre acteurs institutionnels et entreprises, nous pouvons construire ensemble un plan d'action à l'échelle du territoire et maîtriser les évolutions de l'emploi en temps réel.

La démarche territoriale nous parait innovante dans la mesure où elle favorise aussi les groupes de travail inter-entreprises pour décliner des actions emploi-formation pertinentes à l'échelle locale.

Au sein de notre groupe, nous n'étions pas équipés d'outil informatique pour mettre en place notre GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), nous manquions de visibilité globale. Nous apprécions la simplicité de l'outil proposé par la MiE. Il aura un rôle certain d'aide à la décision dans le sens où il permet d'anticiper au mieux les besoins de demain de l'entreprise, nous permettant de nous situer au sein des ressources humaines du territoire…»

ZOOM

Accompagnement RH des PME

Entretien avec

Monsieur Loucheur

Directeur des Ressources Humaines

Pièces Autos – Lys-lez-Lannoy

Pièces Autos, une entreprise dynamique

L'entreprise Pièces Autos dont le siège est à Lys-lez-Lannoy regroupe 130 salariés (hors interim). C'est une entreprise familiale qui s'est développée pendant 20 ans et compte aujourd'hui 21 magasins et 3 plateformes de distribution (Lys-lez-Lannoy, Lesquin, Strasbourg). Depuis son arrivée au sein de la société, Monsieur Loucheur a pris en main la politique RH de l'entreprise. « C'est un changement significatif dans l'entreprise puisque les Ressources Humaines étaient gérées jusqu'alors en direct par le directeur, nous apprend M. Loucheur. « Un poste RH a créé, il fait confiance à ma capacité d'adaptation et mon sens de l'humain. »

Les petits-déjeuners entreprise

La MiE informe et outille les PME

« Je me forme au quotidien et j'apprends tous les jours au fur et à mesure des situations qui se déroulent devant moi. Je n'ai pas reçu de formation dans le domaine des ressources humaine, je suis en demande d'outils, de rencontres, de connaissances notamment dan le domaine du management. C'est dans cette optique que je participe aux Petits déjeuners employeurs organisés par la MiE. Les thématiques choisies sont des sujets essentiels qui font partis de nos préoccupations.

Un temps d'échange entre employeurs

La gestion du quotidien nous empêche de chercher les solutions possibles, ces petits déjeuners sont des temps de réflexions privilégiés. Nous réalisons que des solutions existent pour répondre à nos problématiques RH.

Autour de la table les participants viennent de secteur d'activité éloignés. Des entreprises très différentes peuvent être confrontées aux mêmes difficultés. C'est très enrichissant de débattre sur des questions liées à l'embauche & l'intégration, la performance & l'évaluation, … Des pistes de solutions émanent de ces rencontres. Notamment un travail sur la communication envers nos équipes afin de les informer sur nos résultats pour les motiver.

Perspectives

« En 2012, la MiE en partenariat avec le cabinet Altedia propose de nouvelles thématiques qui font échos à des problématiques RH que nous connaissons : Absentéisme & turn over et Motivation & rémunérations…). Je serai présent pour ces prochaines rencontres ! »

ZOOM

Recrutement en nombre

Entretien avec

Monsieur Benoît Mougel

Directeur Groupe Assonance

Roubaix

Se coordonner pour mieux positionner les candidats

Partant du réseau d'entreprises du PLIE et des missions d'appui technique RH aux TPE/PME , la MiE a assuré la maitrise d'ouvrage de « recrutements en nombre » auprès d'entreprises en phase d'implantation ou de développement sur son territoire.

Son rôle de coordination des acteurs de l'emploi a permis de proposer aux entreprises une offre de service adaptée à leurs besoins et de faire évoluer les complémentarités avec Pôle Emploi, Mission Locale et PLIE.

Au cours de l'année 2011, les collaborations établies entre la MiE et Pôle emploi ont permis d'assurer les recrutements des entreprises telles que Contentia, Mediapost, Assonance.

C'est au total, plus de 300 positionnements sur offres qui ont été réalisées et 22 contrats de travail signés.

Tout au long de l'année, l'organisation de visites d'entreprises ouvertes à tout public, la mise en place de réunions d'informations collectives et de speed dating en présence des recruteurs concourent à une meilleure connaissance des opportunités d'emploi et des process de recrutement.

Le groupe roubaisien Assonance,

Professionnel du téléconseil et de la télévente

L'entreprise créée en 1994 s'est installée à Roubaix avant de s'implanter au sein de l'hôtel d'entreprise rue des arts depuis 2003. Son cœur de métier a considérablement évolué notamment parce que ses clients ont changé. Spécialisée à sa création dans les serveurs vocaux pour la VPC, l'entreprise travaille désormais dans le téléconseil et la télévente (émission et réception d'appels) pour d'importants clients comme l'émission Téléshopping de TF1. L'entreprise compte aujourd'hui une centaine de salariés. Son service Ressources humaines est constitué de 2 salariés qui n'ont pas le temps nécessaire pour aller à la recherche de candidats.

« De plus, le secteur professionnel souffre d'un certain déficit d'image », souligne Benoît Mougel. « Ce sont des métiers qui ont évolué, ils ont des aspects difficiles, il faut les envisager comme une étape dans un projet de carrière. Le téléconseil ou la télévente peuvent être pensés comme de véritables tremplins professionnels. »

Une solution sur mesure pour recruter en nombre

« La maison de l'emploi nous a démarché en 2011 pour nous présenter l'outil GTEC auquel nous avons adhéré.

Lors du diagnostic RH, la maison de l'emploi a pris connaissance de notre besoin de recrutement important. Il s'agissait d'un besoin structurel lié au développement naturel de notre entreprise.

La maison de l'emploi a su constituer un vivier de candidatures en se coordonnant avec les acteurs de son réseau (Pôle Emploi, Mission Locale, …). Une réunion d'information organisée à la MiE nous a permis de rencontrer en direct les candidats sélectionnés par la maison de l'emploi. Après une présentation de l'entreprise, des profils de postes, et quelques échanges spontanés; nous avons rencontrés individuellement les candidats motivés. Un debriefing avec la MiE nous a permis de sélectionner une vingtaine de profils pertinents que nous avons pu rencontrer de nouveaux dans les conditions d'un entretien de recrutement au sein de notre entreprise ; au final nous avons recruté 5 personnes.

Nous avions besoin de superviseurs avec une première expérience dans le métier, mais aussi des télévendeurs motivés.

Ce sont des profils difficiles à trouver. La collaboration avec la maison de l'emploi représente une réelle plus-value : un gain de temps incontestable et une solution sur-mesure pour sourcer des candidats. Notre service RH est restreint (2 salariés), nous n'avons pas le temps et les moyens de gérer ces recrutements.

Perspectives

« Nous avons des besoins continus de recrutement. Actuellement nous recherchons 15 contrats de professionnalisation, c'est une opportunité pour se former et acquérir une expérience professionnelle. Une nouvelle collaboration avec la maison de l'emploi sera très bénéfique ! ».

Axe 2 - Thématique 3 - Grenelle du bâtiment

Contexte

Pour appuyer sa stratégie d'anticipation des mutations économiques, la MiE a concentré son action sur les vulnérabilités du territoire et les secteurs à forte mutation.

Public Cible :	Employeurs du territoire et leurs salariés, demandeurs d'emploi, professionnels emploi/formation du territoire
Effectifs concernés :	0,51 ETP
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	La FFB, la CAPEB, SCOP BTP, La CCI, la Chambre de Métiers du Nord, L'AREF-BTP, le FAF SAB, Les têtes de réseau de l'IAE, Les PLIE et Missions Locales de la métropole, LMCU, Conseil Régional, les communes
Pilotage de l'action :	GIP MiE, LMCU Comité de pilotage métropolitain du Grenelle du bâtiment Comité technique métropolitain

Vulnérabilités du territoire :

Depuis fin 2008, la situation de l'emploi du territoire de la MiE s'est aggravée avec la crise économique, notamment dans le secteur de la VAD, mais aussi, en conséquence, pour de nombreuses TPE et PME et de l'intérim. Si les effectifs de la branche ont diminué de 900 emplois entre 2008 et 2009, le bassin en a perdu près de 1500 entre fin 2008 et fin 2009.

Ces PME locales sont nombreuses, dans une zone franche très étendue, **et il est difficile d'anticiper leurs difficultés** car leurs activités économiques sont très diversifiées. C'est pourquoi la MiE a préparé en 2010 un outil d'identification des emplois et des compétences du territoire.

L'activation de cet outil doit donc permettre de connaître en temps réel les besoins en emplois des PME du territoire ; seront ensuite déclinées des actions concrètes en matière de développement local (axe 3) en 2011 et dans les années suivantes : adaptation de l'offre de formation, accompagnement de PME pour prévenir les difficultés (formation des salariés, incitation à la mobilité professionnelle) et exploiter les potentiels de croissance.

Potentiels de croissance :

Le secteur des TIC, un des premiers pourvoyeurs de l'emploi des cadres a également vécu un fort ralentissement dû au gel des investissements des entreprises depuis 2008.

Néanmoins, Roubaix dispose toujours sur son territoire, **de nombreux acteurs performants et spécialisés en matière de TiC et multimédia** avec près de 200 entreprises présentes de + de 10 salariés.

De plus, l'activité du bâtiment restant une activité importante des entreprises du territoire, influencée notamment par l'action publique du programme pluriannuel de rénovation urbaine, la MiE a choisi de s'inscrire dans l'action métropolitaine pilotée par la MdE de Lille pour accompagner le développement des métiers nouveaux de la croissance verte.

Objectifs de l'action

- Anticiper les mutations économiques dans le secteur du bâtiment (éco-construction)

Descriptif de l'action

- Le plan d'action « impact des décisions du Grenelle de l'environnement » sur les métiers du bâtiment comprend 21 actions découpées en 3 axes : sensibilisation de tous les partenaires concernés – Formation – Emploi. La MiE co-pilote 3 actions :
- Sensibilisation des prescripteurs, des professionnels de l'orientation, des organismes intervenant dans la définition des projets professionnels (co-animation avec MdE Lille sur toute la métropole)
- Sensibilisation des DE et des salariés en insertion et ou reconversion (territoire MiE)
- GTEC du bâtiment dans les collectivités locales et territoriales, la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière (co-animation avec MdE MNO sur toute la métropole) : élaboration et passation du questionnaire.
- Répondre aux besoins en recrutement des entreprises du bâtiment, sur le volet éco construction, y compris en lien avec l'inscription des clauses d'insertion dans les marchés publics (en lien avec MdE Tourcoing) : poursuite des 3 actions emploi-formation engagées en 2010

Résultats attendus et indicateurs

- 4 sessions de sensibilisation de 10 à 15 professionnels
- DE et salariés : 10 ateliers de 10 personnes sur le territoire MiE
- Elaboration de l'enquête auprès des collectivités
- Poursuite des 3 actions emploi-formation engagées en 2010

Bilan au 31/12/2011

Sensibilisation des professionnels

3 sessions ont été réalisées, 1 annulée faute de participants.

2 réunions de sensibilisation des professionnels à l'impact du Grenelle de l'environnement sur les métiers du bâtiment ont été réalisées les 31/03/2011 et 18/10/2011 en collaboration avec la MDE de Lille Lomme Hellemmes, dans le cadre d'une mutualisation avec les Espaces Info Formation.

1 Réunion de sensibilisation des référents du PLIE de Roubaix Lys-Lez- Lannoy a été réalisée le 21/04/11.

Par ailleurs, des professionnels accompagnateurs ont été sensibilisés lors des ateliers de sensibilisation public.

Soit au total 56 professionnels sensibilisés de 29 structures différentes (3 Pôle Emploi, 2 Missions Locales, 2 ACI, 2 Centres sociaux, 10 organismes de formation, 3 CFA, 2 écoles sup,1 cabinet conseil, 1 OPCA, DIRECCTE, 1 CIO,1 cellule entreprise de mobilité professionnelle) **pour le bassin RTVL**.

Une visite de la Maison Durable du Jardin de Chlorophylle a été proposée à chaque participant.

94,5% se sont montrés satisfaits de l'apport de l'action par l'exploitation qu'ils pourront faire des informations transmises dans leur pratique professionnelle.

Sensibilisation des DE et salariés en reconversion

11 ateliers de sensibilisation, soit 110% de l'objectif

91 demandeurs d'emploi ont été sensibilisés soit 91% de l'objectif fixé.

Une visite de la Maison Durable du Jardin de Chlorophylle a été proposée à chaque participant.

Par ailleurs, tous les Roubaisiens ZUS ayant participé à un atelier et souhaitant pouvoir s'initier à l'éco- construction, ont été invité à s'inscrire aux modules de formation d'éco-construction dans le cadre du projet de la Coopérative BARAKA. Soit 28 personnes.

Typologie des personnes sensibilisées :

- 73 % d'hommes et 27 % de femmes
- 51 % de 18 à 25 ans
- 38 % de 26 à 45 ans
- 10 % de plus de 45 ans

D'autres ateliers de sensibilisation ont été organisés dans le cadre de projets spécifiques.

1. Projet de la Coopérative BARAKA :

Au total 46 personnes ont été invitées (public MIE, PLIE, Mission Locale et Pôle Emploi) pour présentation des modules.

3 personnes ont suivi des modules de formation à l'éco-construction (Le chantier étant décalé, les modules de formation se sont essentiellement déroulés de septembre à décembre et les candidats n'étaient plus disponibles)

La coopérative BARAKA a atteint ses objectifs et la mixité des personnes sur les chantiers participatifs a été une réelle réussite.

2. Sensibilisation d'apprentis du bâtiment à l'évolution des métiers du bâtiment

A la demande des Compagnons du devoir, 3 ateliers de sensibilisation ont été effectués en juillet 2011 pour des apprentis Plombiers, Menuisiers et Couvreurs.

46 apprentis ont été sensibilisés.

Elaboration de l'enquête auprès des collectivités

Validation du questionnaire afin d'établir un premier diagnostic

Transmission du questionnaire à l'ensemble des MDE du territoire de Lille Métropole pour passation ou délégation de passation à la MDE du Roubaisis ou la MDE Métropole Nord Ouest.

Recueil de 26 réponses soient plus de 30,5 % des 85 communes de LMCU.

Analyse des questionnaires réceptionnés.

Poursuite des 3 actions emploi-formation engagées en 2010 :

Les 2 actions emploi-formation mises en place en 2010 se sont bien réalisées sur 2011.

Une nouvelle action a été élaborée avec les co-pilotes pour une mise en œuvre en 2012.

1. CQP Installateur mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques :

Cette action s'adressait à des demandeurs d'emploi qualifiés en électricité ou en installation sanitaire et thermique.

12 stagiaires ont suivi la formation jusqu'à son terme, 11 ont obtenu leur CQP.

Compte- tenu du Moratoire sur la filière Photovoltaïque au début de l'année 2011, le contenu de la formation a été adaptée afin de coller davantage aux évolutions du marché.

Résultats de l'action :

- 4 personnes sont en CDI (dont 1 du territoire de la MIE)
- 6 personnes sont en phase de création d'entreprise
- 2 personnes sont en recherche d'emploi (dont 1 du territoire de la MIE)

2. Contrat de professionnalisation Isolation thermique par l'extérieur :

- 8 stagiaires ont démarré la formation le 11/01/11 ayant signé un contrat avec l'une des 4 entreprises participant à l'action dont une entreprise roubaisienne.
- Au total, 6 personnes ont suivi la formation en contrat de professionnalisation.

A l'issue :

- 2 CDI, 1 retour en formation de niveau supérieur, et 3 en recherche d'emploi.

La baisse d'activité des entreprises au dernier trimestre 2011 et les perspectives pour 2012 n'ont pas permis l'embauche de l'ensemble des stagiaires.

3. Ingénierie d'une opération emploi formation « Isolation et bardage bois »

- Prospection des entreprises intervenant sur la construction de bâtiment à ossatures bois et sur l'isolation par l'extérieur par bardage bois.
- 12 entreprises sont intéressées et souhaitent être associées à la démarche.
- Association du CNDB et Nord Picardie Bois au groupe de travail pour validation de la pertinence de la formation proposée.

Perspectives 2012

Sensibilisation des DE et salariés en reconversion :

- 1 atelier sera programmé sur l'année.

Action emploi/ formation

- Mise en œuvre opérationnelle de l'opération emploi-formation « isolation et bardage bois »

Valeur ajoutée par rapport à l'offre de service existante :

Développer les compétences et les qualifications des habitants et salariés du territoire conformément à l'évolution des métiers du bâtiment

Mutualiser l'information sur les besoins en recrutement et des qualifications attendues sur ces nouveaux métiers

Un objectif commun aux acteurs économiques et institutionnels pour contribuer au développement d'un secteur d'activité.

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

- ➜ Réduire l'écart entre l'offre économique et les ressources humaines d'un territoire pour faciliter l'accès et le maintien à l'emploi
- ➜ Lisibilité du marché du travail et des métiers en développement

ZOOM

L'action Isolation Thermique par l'Extérieur

La mutualisation & coordination entre acteurs de l'emploi

Suite au repérage d'un potentiel d'emploi dans le domaine de l'isolation thermique, la MiE a piloté une opération emploi-formation à destination des demandeurs d'emploi (ayant une première expérience de menuisier, plaquiste, enduiseur ou peintre).

La **coordination avec Pôle Emploi** (Lille et VNE) **et les maisons de l'emploi** (Roubaisis, Lille Lomme Hellemmes et Lys Tourcoing) a facilité la prospection de 150 entreprises dans le secteur du bâtiment. Le positionnement des entreprises sur le marché de l'isolation thermique par l'extérieure n'étant pas toujours clairement affiché, **cette mutualisation a permis un gain de temps et une efficacité certaine.** 4 entreprises ont été séduites et ont rejoint l'action (dont 1 implantée sur le territoire du Roubaisis).

Des résultats très positifs

Dans un premier temps, **69 demandeurs d'emploi** ont été **repérés** sur l'ensemble de la métropole **par Pôle Emploi et les maisons de l'emploi** (en association avec leurs partenaires privilégiés : Mission Locale, Cap Emploi et PLIE).

Puis, **8 candidats ont été sélectionnés** par les entreprises grâce à des tests et des entretiens. Ils ont accompli une évaluation en milieu de travail (EMPT) préalablement à l'entrée en contrat de professionnalisation. C'est le Centre Formation Bâtiments et Travaux Publics (CPO) de Courcelles-lez-Lens qui a délivré la formation.

Un tremplin pour l'emploi

Suite au contrat de professionnalisation, 2 personnes ont signé un CDI avec des perspectives d'évolution rapide sur un poste de chef d'équipe et 1 personne envisageait de poursuivre par une formation de niveau supérieur (BTS en alternance).

Le partenariat avec Pôle Emploi et les maisons de l'emploi s'est concrétisé par une action innovante qui a su répondre aux besoins des entreprises et permettre à des demandeurs d'emploi de développer des compétences qui leur seront essentielles dans l'exercice de leur métier compte-tenu des mutations en cours.

Satisfaction générale pour les participants !

maison de l'emploi du Roubaisis

Les stagiaires ont exprimé leur satisfaction, tant sur le **contenu que sur l'organisation pratique de la formation** :

- ➜ Contenus de formation pertinents, **totalement en phase avec la réalité des activités menées sur chantier**.
- ➜ Pédagogie adaptée : bonne alternance des aspects théoriques (calcul, lecture de plan, connaissance des normes du CSTB…) et pratiques, immédiatement mis en application sur des exercices s'approchant au plus prés de leur quotidien professionnel : travail sur maquettes de grandes tailles en atelier ou sur bâti réels.

Les 6 stagiaires et l'un de leur formateur

Les employeurs se sont prononcés très positivement **sur contenu de formation qui correspondait à leurs besoins et qui était adapté au profil des candidats.**

Axe 2 - Thématique 4 - les T I C

Contexte

Public Cible :	Employeurs du territoire et leurs salariés, demandeurs d'emploi, professionnels emploi/formation du territoire
Effectifs concernés :	0,98 ETP
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	Pôle Emploi LMCU, Conseil Régional, les communes SYNTEC numérique, Euratechnologies, Pôle Régional Numérique
Pilotage de l'action :	GIP MiE, LMCU Comité technique métropolitain

Pour appuyer sa stratégie d'anticipation des mutations économiques, la MiE a concentré son action sur les vulnérabilités du territoire et les secteurs à forte mutation.

Vulnérabilités du territoire :

Depuis fin 2008, la situation de l'emploi du territoire de la MiE s'est aggravée avec la crise économique, notamment dans le secteur de la VAD, mais aussi, en conséquence, pour de nombreuses TPE et PME et de l'intérim. Si les effectifs de la branche ont diminué de 900 emplois entre 2008 et 2009, le bassin en a perdu près de 1500 entre fin 2008 et fin 2009.

Ces PME locales sont nombreuses, dans une zone franche très étendue, et **il est difficile d'anticiper leurs difficultés car leurs activités économiques sont très diversifiées**. C'est pourquoi la MiE a préparé en 2010 un outil d'identification des emplois et des compétences du territoire.

L'activation de cet outil doit donc permettre de connaître en temps réel les besoins en emplois des PME du territoire ; seront ensuite déclinées des actions concrètes en matière de développement local (axe 3) en 2011 et dans les années suivantes : adaptation de l'offre de formation, accompagnement de PME pour prévenir les difficultés (formation des salariés, incitation à la mobilité professionnelle) et exploiter les potentiels de croissance.

Potentiels de croissance :

Le secteur des TIC, un des premiers pourvoyeurs de l'emploi des cadres a également vécu un fort ralentissement dû au gel des investissements des entreprises depuis 2008.

Néanmoins, Roubaix dispose toujours sur son territoire, **de nombreux acteurs performants et spécialisés en matière de TiC et multimédia**.

De plus, l'activité du bâtiment restant une activité importante des entreprises du territoire, influencée notamment par l'action publique du programme pluriannuel de rénovation urbaine, la MiE a choisi de s'inscrire dans l'action métropolitaine pilotée par la MdE de Lille pour accompagner le développement des **métiers nouveaux de la croissance verte**.

C'est du fait de ces spécificités du territoire que la MiE a choisi de s'investir sur 3 actions dans le long terme : GTEC, Grenelle du bâtiment et TIC.

Objectifs de l'action

Accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences de la filière des Technologies de l'Information et de la Communication

Descriptif de l'action

- **Elaboration d'un plan d'actions commun** à l'échelle de la métropole. Impact de l'usage des TIC dans d'autres métiers (hors commerce). Poursuite des actions développées localement avec le SYNTEC : Sensibilisation des publics jeunes scolarisés aux métiers des TIC (collèges et lycées), mobilisation de publics non inscrits BAC+ et décrocheurs, mobilité professionnelle des salariés de la VAD vers ces métiers, sensibilisation des professionnels et prescripteurs aux métiers porteurs, communication sur les entreprises qui recrutent.
- **Le salon annuel :** Mise en place à l'échelle métropolitaine d'une action de promotion de l'emploi pour apporter un éclairage particulier sur l'alternance, l'emploi féminin et la diversité et favoriser les recrutements spécifiques à ce secteur.

Résultats attendus et indicateurs

- ➜ Elaboration d'un plan d'actions partagé entre institutions et acteurs économiques
- ➜ 3 conférences à destination des professionnels, entreprises, étudiants
- ➜ Création d'une page Web sur le site MiE
- ➜ Concernant le salon annuel :
- ➜ Nombre d'entretiens de recrutement suite au salon > 10% du nombre de visiteurs
- ➜ Taux de satisfaction des visiteurs > 70%

Bilan au 31/12/2011

Elaboration d'un plan d'actions à l'échelle de la métropole

Diagnostic territorial de la filière réalisé avec le concours du Fafiec (OPCA), du SYNTEC numérique, du PRN et de l'AS2I :

Organisation de l'atelier prospectif numérique en partenariat avec le CBE le 21/06/2011.

- ➜ 40 participants

1. Intervenants :

3 entreprises, FAFIEC, SYNTEC numérique, GTM ingénierie (prestataire étude GPEC), CBE.

2. Thème abordé :

Restitution de l'étude GPEC menée par la branche à l'échelle nationale, illustrée par le témoignage de trois entreprises locales.

3. Mobilisation du partenariat institutionnel et privé prévu dans le cadre du plan d'action Numérique

Compte tenu de son dynamisme, et du caractère incontournable des TIC dans l'ensemble des secteurs d'activité, les perspectives d'emploi dans la filière sont très

optimistes : 450 000 emplois supplémentaires seraient créés au plan national d'ici à 2015, selon une étude du ministère de l'industrie.

4. Sur le plan qualitatif (nature des emplois),

Les prévisions constituent un exercice beaucoup plus complexe du fait de la rapidité des évolutions tant sociétales (comportement des utilisateurs) que technologiques…Exemple de cette difficulté : selon des experts, l'emploi de *développeur* était voué à la disparition… c'est au phénomène inverse que l'on est confronté actuellement.

L'étude menée au plan national a néanmoins a mis en évidence des tendances d'évolution confirmées par les entreprises locales présentes parmi les intervenants : virtualisation, cloud computing, business intelligence, informatique embarquée, e-commerce…

La Branche a mis en place récemment un dispositif d'accompagnement dédié aux PME de la filière qui souhaitent s'engager dans une démarche de GPEC afin de développer leur adaptabilité aux évolutions du secteur. La MiE relaie cette information avec les entreprises locales avec ce dispositif.

Organisation des Rencontres Emploi du Numérique le 26/05/2011 Salle Watremez à Roubaix (salon annuel)

Sensibilisation (public féminin notamment) des scolaires et autres publics non qualifiés aux **évolutions** de l'emploi par l'organisation du salon annuel (1500 personnes attendues)

Sensibilisation des entreprises à **l'alternance et diversité** (20 employeurs et 10 OF).

1. Quelques chiffres clés :

- 20 entreprises exposantes (grands groupes, PME et TPE)
- 626 visiteurs dont :
- 82 % d'hommes
- 68 % des visiteurs étaient diplômés Bac ou Bac +
- 57 % de – 25 ans
- 42 % des visiteurs originaires du territoire de la MiE (30% Roubaix, 8% Wattrelos, 4% Leers, 2% Lys-lez-Lannoy). **58% résident dans la métropole lilloise**.
- Taux de satisfaction générale : 92 %

2. Forum de sensibilisation aux métiers du numérique (matin) :

Un temps dédié aux collégiens, lycéens et étudiants en cours de réorientation professionnelle pour s'informer sur les métiers et les formations dans le secteur du numérique : 326 visiteurs

- Rencontres avec des entreprises
- Démonstrations
- Stands formation
- Ateliers-débats « Découverte des métiers du numérique », « Apprentissage et numérique »

Une forte participation des collégiens et lycéens sur les métiers du numérique : les 11 mini-conférences avec des professionnels étaient débordées.

Le stand ESPACE INFO FORMATION a été également très sollicité : la demande de tout public sur la formation a été supérieure aux prévisions.

Le public féminin représente 18% des visiteurs, sensiblement comme sur le marché de l'emploi : la sensibilisation préalable auprès des enseignants doit être renforcée. Les jeunes filles appréhendent uniquement le caractère technique de cette filière ; néanmoins, celles-ci sont plus attirées par les métiers de l'image, du Web et de la création.

La sensibilisation des professionnels emploi/formation a attiré 16 personnes, soit ce qui est correct au regard des autres animations ESPACE INFO FORMATION, mais ce qui semble peu compte tenu de l'ampleur du salon et du nombre d'employeurs présents.

3. Forum de recrutement (après-midi) :

Un forum dédié aux entreprises et aux demandeurs d'emploi, étudiants, diplômés et salariés en réorientation professionnelle.

- 300 visiteurs
- Stands recruteurs
- Présentation d'offres d'emploi (CDI, contrats en alternance…)
- Conseils individuels
- Stands formation

Concernant le forum de recrutement, un premier sondage en juin auprès des entreprises permet de savoir qu'environ **60 candidats (soit environ 1/3 des utilisateurs) ont été convoqués à un entretien de recrutement suite au salon**.

Les employeurs étaient satisfaits de la qualité de la qualité des profils rencontrés, mais **beaucoup de candidats venaient chercher des contrats en alternance, insuffisamment proposés sur le salon.**

4. Semaine devant et derrière l'écran

Participation à la « semaine devant et derrière l'écran », mise en œuvre par le Pôle Deschepper de Roubaix, à destination des publics jeunes des quartiers. Dans ce cadre, mise en place d'un temps fort Emploi sur les métiers du numérique par la MIE, en collaboration avec des partenaires tels que CEPRECO, INFOCOM, Le lycée Jean Rostand et le Pôle IIID.

Constitution d'un livret d'information sur les métiers du numérique, permettant de vulgariser les éléments relatifs aux métiers, aux formations, et site internet spécialisés.

Valeur ajoutée par rapport à l'offre de service existante

Un partenariat avec la branche professionnelle mutualisé avec les MdE de la métropole pour démultiplier dans la proximité de chaque territoire la plus-value de l'action sur l'emploi

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

Réduire l'écart entre l'offre économique et les ressources humaines d'un territoire pour faciliter l'accès et le maintien à l'emploi
Lisibilité du marché du travail et des métiers en développement

Perspectives 2012

- **Outiller le territoire** : portail numérique
- **Informer les professionnels** : Par le biais de l'Espace Info Formation VNE, en collaboration avec l'Espace Info Formation de Lille, pour une couverture entière de la métropole, sensibilisation des professionnels de la formation et de l'orientation, pour une meilleure représentation des métiers et des perspectives de leur développement.
- **Informer les scolaires** : Au sein des établissements scolaires (collèges et lycées) dans le cadre des temps consacrés à l'élaboration et à la consolidation des projets professionnels des jeunes
- **Informer dans les quartiers**, en lien avec les acteurs locaux et les missions locales, pour sensibiliser les jeunes déscolarisés et créer des passerelles vers l'entreprise via notamment la promotion de l'alternance, qui s'affirme comme voie de réussite, même si les apprentis sont encore peu nombreux au regard de la population régionale.

Axe 3 - Thématique 5 - La clause sociale dans les marchés publics

Contexte

La MiE s'appuie sur les leviers et potentialités du territoire que sont :

- ➜ le Programme de Rénovation Urbaine et l'ANRU
- ➜ le potentiel de création d'activités et d'emploi du territoire
- ➜ la mobilité professionnelle des salariés et la dynamique lancée par certaines entreprises locales

tout en prenant en compte la diversité des situations institutionnelles et organisationnelles dans lesquels les projets de développement doivent s'intégrer.

Public Cible :	Habitants ZUS, entreprises du bâtiment, collectivités.
Effectifs concernés :	3,10 ETP
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	DIRECCTE, GIP RU, Plie de Wattrelos (Interlocuteur actuel ville de Wattrelos), MDE de Val de Marque, MDE de Tourcoing, MDE Lys Nord Métropole, Pôle Emploi, AFPA, Animateur bassin de Lille Donneurs d'ordre (Conseil Général du Nord, LMCU, LMH, Vilogia, Partenord ...)
Pilotage de l'action :	GIP MiE

Ces 3 actions se réalisent dans la continuité des années précédentes : la clause sociale et emploi depuis 2007, l'animation du système d'acteurs de la création d'entreprises depuis l'initiation du projet MiE en 2003, et l'appui à la VAD depuis 2009.

Objectifs de l'action

Le développement local est une organisation à construire en reliant des acteurs publics et privés, engagés dans une dynamique de projet sur un territoire.

L'objectif de la MiE est de mettre en place cette dynamique de projet en s'appuyant sur :

le potentiel « emploi-formation » des **marchés publics de travaux initiés** par différentes collectivités, l'Etat et d'autres donneurs d'ordre privés et publics (bailleurs sociaux) : en 2011, la MiE étendra à d'autres marchés que l'ANRU le système d'acteurs mis en place, s'efforcera de diversifier les marchés pouvant faire l'objet d'une clause sociale, appuiera l'intégration de BAC + dans les viviers. L'objectif est de **favoriser la durabilité des contrats de travail à destination des publics cibles et faciliter l'organisation des entreprises**.

les potentialités de création d'entreprises et d'emplois du territoire : animation du réseau d'acteurs pour assurer **plus de cohérence** entre les initiatives et sensibilisation des publics à la création de son propre emploi dans les quartiers

les politiques de mobilité professionnelle récemment définies entre l'etat et la région, et de nouveaux outils comme la plate-forme VAD et ceux, complémentaires, mis en place par la MiE. L'objectif est **d'anticiper les situations de chômage potentiel**.

Descriptif de l'action

- **Animation et coordination intercommunale à l'échelle du bassin** : une organisation commune, pour permettre à 50 personnes issues du dispositif d'accéder à l'emploi durable pendant **et après** les clauses.
- **Ingénierie des clauses sociales** dans les marchés publics des collectivités locales sur le territoire du Roubaisis : appui apporté à la Ville de Roubaix, ville de Lys-lez-Lannoy et Conseil Régional (vélodrome de Roubaix) : activation art 14 et art 30 du CMP, services aux entreprises adjudicataires.

Résultats attendus et indicateurs

- 100 000 Heures de clause sociale produites sur le bassin
- 100 entreprises différentes sensibilisées
- 200 personnes concernées

Information et sensibilisation : Intermédiaires de l'emploi : 25, Publics : 100

(Rappelons que chaque territoire décline sa sensibilisation auprès des publics cibles)

Organisation de **5 Ateliers de sensibilisation et de mobilisation** (60 personnes)

Passerelle entre le ACI et la clause sociale : 40 personnes

Suite de parcours définie : Formation : 15

Accès Emploi plus de 6 mois dans le cadre des marchés publics : **50**

Suivi des suites de parcours par le comité technique du bassin: 15 personnes dont le parcours se termine sur les chantiers clause + constitution d'une cohorte-témoin pour évaluer les résultats.

Au niveau local, maintien du taux de rupture à celui de 2010 (baisse 10% au lieu de 30 en 2009).

Bilan au 31/12/2011 de la coordination sur le bassin RTVL

Rappel des objectifs :

➜ Une offre commune de services sur le bassin du RTVL et la métropole en lien avec le bassin de Lille comportant 6 axes :

- Apporter aux donneurs d'ordre, chaque fois que nécessaire, les éléments d'aide à la décision d'utiliser la commande publique comme levier de cohésion sociale
- Aider les services techniques des donneurs d'ordre lors de la rédaction des cahiers des charges pour l'introduction des clauses sociales
- Assurer l'accompagnement des entreprises qui le souhaitent dans l'élaboration de leur réponse à ces clauses
- Accompagner les services techniques des donneurs d'ordre dans l'analyse des réponses des entreprises
- Assurer le suivi de la mise en œuvre (Entreprises, Publics, Partenaires)
- Fournir les éléments permettant l'évaluation des résultats

Les maitres d'ouvrage

20 Donneurs d'ordre différents sur le bassin

Les collectivités

Conseil Régional, Conseil Général, LMCU

Les villes : Tourcoing, Roubaix, Wattrelos, Comines, Linselles, Roncq, Hem

Les bailleurs

LMH, VILOGIA, PARTENORD, Habitat du Nord

Autres Donneurs d'ordre publics ou associatifs

SEM Ville Renouvelée, ARELI, SIVU, EPSM

Les privées

Dalkia, les eaux du Nord

Les heures d'insertion

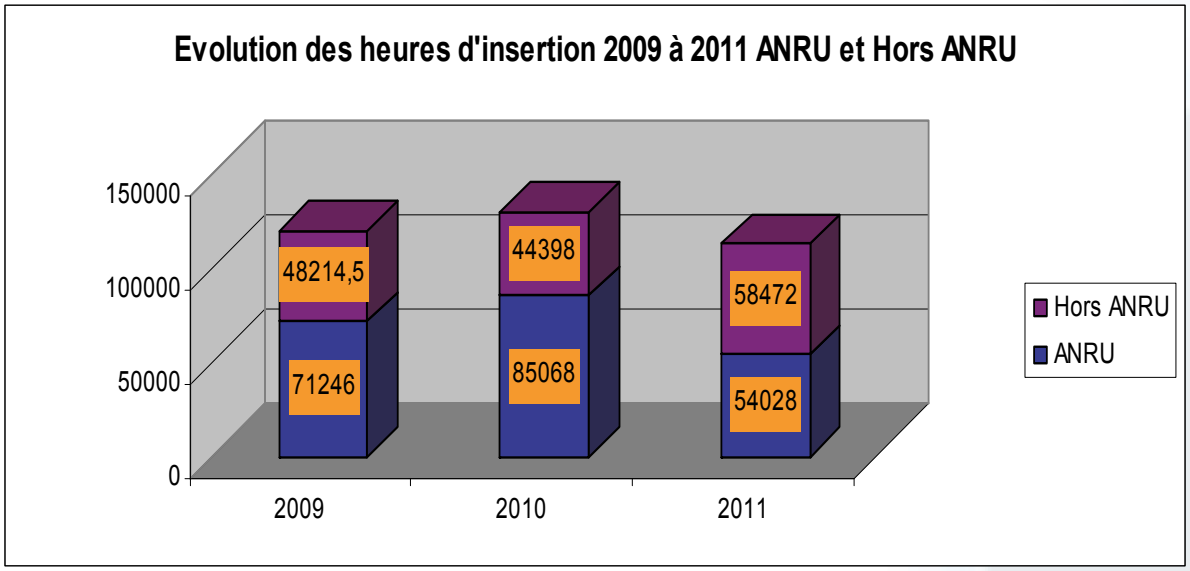
1. Nombre d'heures

Réalisées par famille de Donneurs d'ordre (ANRU et hors ANRU),

112 500 Heures réalisées sur 2011

Bailleurs	35.013	31,1%
Villes	30.879	27,4%
Département	16.274	14,5%
SEM VR	13.031	11,6%
LMCU	7.050	6,3%
Région	5.028	4,5%
DO Privés	3.723	3,3%
Autres DO	1.502	1,3%

2. Evolution 2009-2011 des heures d'insertion (ANRU et Hors ANRU)



La proportion d'heures ANRU diminue, (2009 : 60 %,2010 : 66%, en 2011: 48%)

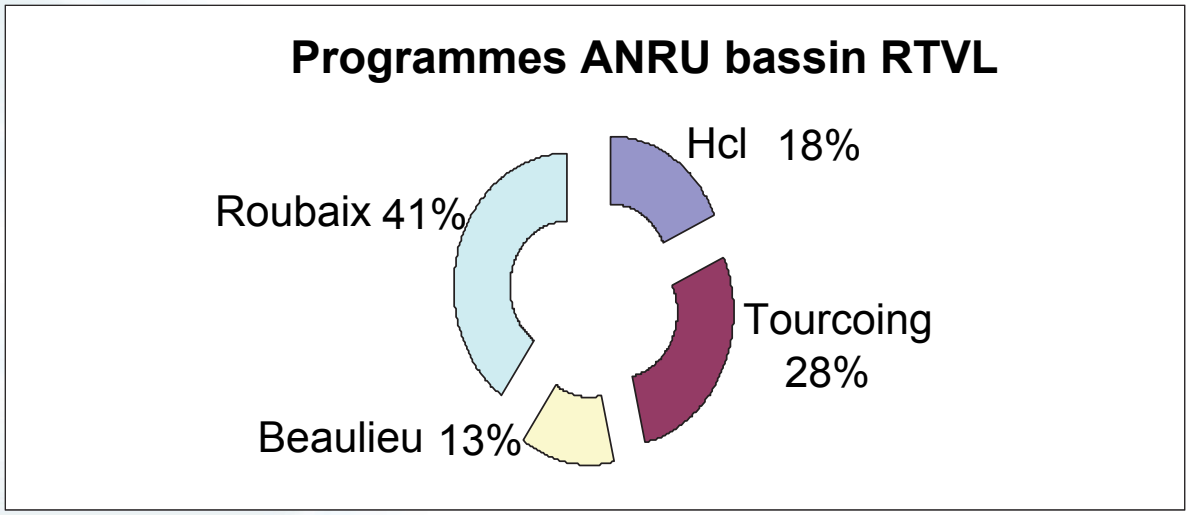
Une baisse significative dans le volume d'heures d'insertion lié à l'ANRU entre 2010 et 2011 de 31 040 Heures soit une baisse de 36,4%,

Un volume global d'heures d'insertion stabilisé entre 2009 et 2011, du a **une augmentation de l'activité Hors ANRU**, augmentation de 31,5% entre 2010 et 2011.

3. Les programmes ANRU sur le bassin

4 programmes : Roubaix, Tourcoing, Haut champs long champs (HCL), Beaulieu (Wattrelos),

Répartition en 2011



Modalités et nombre d'heures réalisées

3 modalités de mise en œuvre dans le cade de la clause sociale :

Embauche directe

(CDD, CDI, Contrat en alternance) 46 335 H soit 41,2 %

Sous-traitance confiée à une entreprise d'insertion (ou co-traitance)

Pas d'utilisation de cette modalité par les entreprises adjudicataires des marchés, Au regard de notre territoire nous pouvons noter qu'il y a peu d'Entreprise d'insertion sur le secteur du BTP,

Des rapprochements ont été engagés mais qu'ils n'ont pas abouti à générer de l'activité pour les EI .

Mise à disposition de personnel

(Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion, Entreprise de Travail Temporaire, Association Intermédiaire, GEIQ)

66165 H soit 58,8 %

Qui se décompose de la façon suivante

Entreprise temporaire d'insertion : 48680H soit 43,8%

Enterprise de travail temporaire : 15200 H soit 13,5%

Association Intermédiaire : 1442 H soit 1,3 %

Groupement d'employeur et de qualification : 843 H soit 0,7%

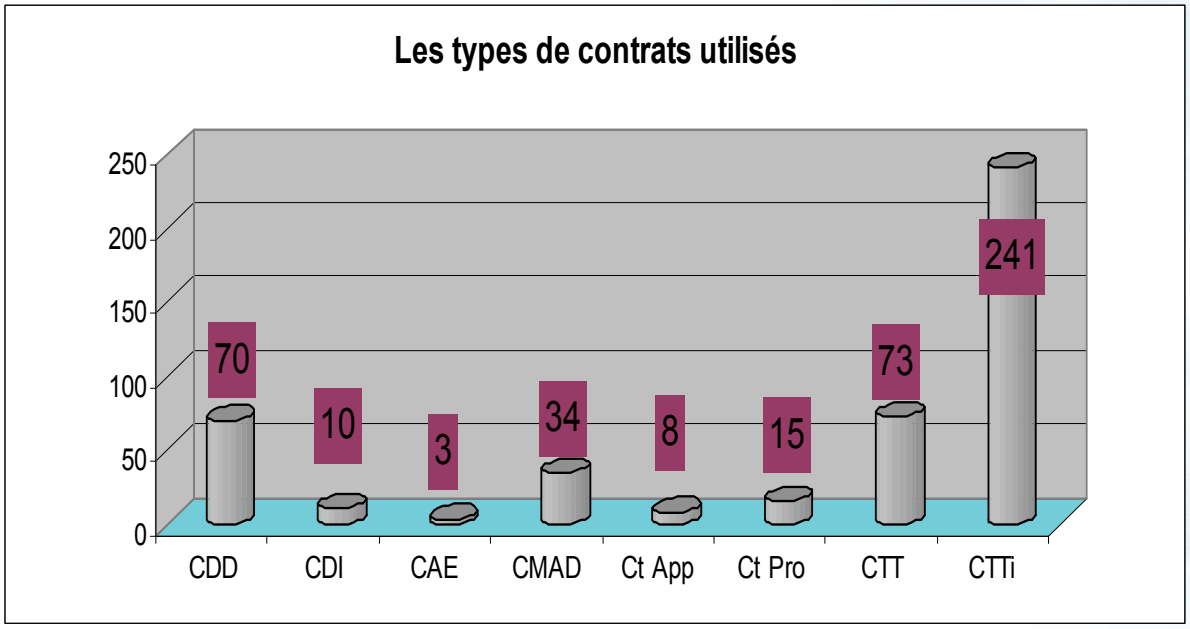
L'IAE dans la clause sociale

50 122 H soit 44,5 %, 60,5 % des contrats

Les contrats de travail générés pour les publics éloignés de l'emploi

454 Contrats signés pour 289 personnes

L'intérim classique et insertion représente 70 % des contrats

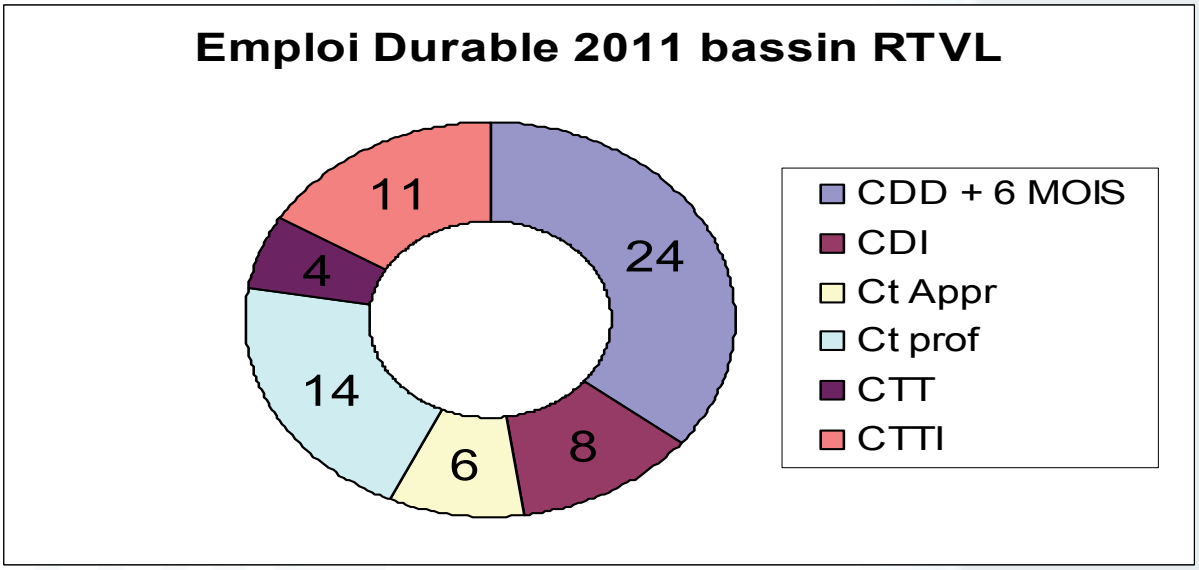


L'emploi dit « DURABLE »

Rappel : la clause sociale est d'abord un outil de parcours vers l'emploi, son objectif n'est pas uniquement de placer durablement des publics à l'emploi.

Pour 77% des personnes, la clause apporte une étape et une expérience professionnelle supplémentaire (en moyenne de 4 à 5 mois) pour découvrir un métier ou confirmer une orientation dans le bâtiment, le nettoyage, le gardiennage,…

67 personnes ont accédés à un contrat durable (Soit 23% des publics)



maison de l'emploi
du Roubaisis

Les salariés

289 personnes ont travaillé dans le cadre de la clause sociale (bassin RTVL)

Les habitants de la métropole représente 97,5% , les personnes du bassin sont représentées à hauteur de 91% soit **263 personnes**

Typologie des salariés dans le cadre de la clause sociale

Une proportion importante d'homme 64,5% soit 273 personnes liée à l'activité proposée (BTP)

Les ¾ des salariés sont résident en ZUS,

- 115 Allocataires du RSA ,40 % des salariés,
- 97 de moins de 26 ans qui représente 1/3 des salariés,
- 63% de niveau V et infra,
- 5,5 % de salariés ont un diplôme obtenu à l'étranger.

Les actions mutualisées avec Pôle emploi

4 sujets de collaboration :

- Sensibilisation BTP auprès des publics
- Procédure de diffusion des offres Clause
- Action de recrutement en nombre (Exemple Eiffage TP Nord)
- Action Cohorte: Renforcer le placement durable à l'emploi pour des publics ayant effectué un parcours dans le cadre de la clause

1. Avant la clause sociale

Atelier mensuel permettant de sensibiliser des publics aux différents métiers du BTP

Cette action a été Co organisée avec pôle emploi,

La création d'outils spécifiques a été réalisée en associant les MDE et les conseillers thématiques Btp de deux équipes Hem et Roubaix du bassin.

3 Ateliers ont réalisées sur l'année 2011.

Résultats

- 76 personnes prescrites, 47 personnes présentes, 36 entretiens individuels réalisés
- 4 personnes ont intégré une formation et 15 personnes vont débuter l'orientation définie

Pendant la clause

- 1 Procédure de diffusion des offres
- Formalisation d'une procédure permettant de favoriser la transmission d'informations entre les MDE et Pôle Emploi
- 2 Recrutement
- Exemple Eiffage TP Nord
- 50 candidats positionnés, 20 présents, 16 personnes intéressées, 11 personnes orientées sur l'entreprise,
- 5 personnes recrutées en contrat de professionnalisation

2. Après la clause sociale

Action cohorte (15 personnes) :

Résultats :

- 48 positionnements pour 32 offres (CDD et CDI) : aucun recrutement
- 1 personne a intégré une action de formation qualifiante (Pose de panneaux photovoltaïques)
- 1 personne a suivi une action de formation dans le cadre du dispositif de formation de l'intérim (CDPI , ouvrier VRD)
- 7 personnes sur la cohorte ont eu des activités salariées via les sociétés d'intérim

Les actions de sensibilisation

Actions métropolitaines

2 Actions de prestation « Atelier de sensibilisation et de motivation » (prestation de 15 jours financée par LMCU), 2 groupes réalisés en 2011.

Résultat 11 personnes ont validé leur projet Gros œuvre ou en VRD et 100 % d'accès Emploi ou Formation

La difficulté de cette mise en œuvre (rappel objectif de 5 ASM) repose sur

- Problématique d'anticipation des heures
- Report d'opérations programmées

La sensibilisation des publics toutes actions confondues Bassin RTVL

- 182 personnes ont été orientées sur des actions de sensibilisation
- 94 personnes ont été mobilisées et informées des possibilités d'emplois (Atelier de sensibilisation BTP, ASM, Réunion de pré-recrutement)

Outillage Commun, une base de données nationale

La finalisation d'un outil informatisé de gestion de la clause sociale,

La livraison de l'outil a été effective en Juin 2011

Il est utilisé par la MIE et la Mde de Lys Tourcoing, et la MDE du VDM l'intégrera courant 1er semestre 2012.

Perspectives 2012 de la coordination sur le bassin RTVL

- ➜ Reconduire le programme de mobilisation des demandeurs d'emploi
  - Atelier de découverte des métiers du BTP (Pôle Emploi MDE) 10 Ateliers
  - Action Cohorte 30 personnes
  - ASM 2012 3 à 4 ASM métiers du Gros œuvre / TP et autres métiers (en fonction de la validation de l'enveloppe financière)
- ➜ Favoriser l'adhésion de nouveaux donneurs d'ordre à la démarche de clause sociale
- ➜ Conforter l'utilisation de la base de données ABC Clause par les facilitateurs de la Métropole
- ➜ Favoriser les parcours durables en facilitant l'articulation des chantiers
- ➜ Poursuivre la recherche de diversification des activités propices à l'introduction d'une clause sociale
- ➜ Faciliter l'organisation de recrutements mutualisés pour les entreprises et développer le partenariat avec Pôle Emploi sur la filière bâtiment
- ➜ Perspective LMCU

La convention avec LMCU a été réaffectée à la MiE.

Le rôle de la MiE sera d'accompagner le Donneur d'ordre dans le cadre de la mise en œuvre de son Volet clause sociale dans ces marchés (ANRU et Hors ANRU).

Deux axes seront développés

- ➜ Diversifier les marchés (Déchets, Gestion des Parkings, Espaces verts, Concession d'aménagement)
- ➜ Suivre les opérations liées à l'ANRU sur les 4 PRU du bassin RTVL

Bilan au 31/12/2011 de la mise en œuvre de la clause sociale sur le territoire du Roubaisis

Accompagnement des donneurs d'ordre :

La MiE est intervenue sur 43 opérations différentes sur 2011

Mise en œuvre de la clause sociale

44 502 Heures (soit 297 ETP/mois) ont été réalisées sur des opérations gérées directement par la MIE du Roubaisis.

Ce qui représente 111, 25 % de réalisation de l'objectif pour l'année 2011 (prévisionnel 40 000 Heures).

139 personnes (120 Roubaisiens et 19 Hors roubaisiens) ont travaillé sur des opérations en 2011.

Dont 109 personnes résidentes en ZUS soit 78,5 %

Typologie des salariés dans le cadre de la clause sociale

- 106 personnes ont un niveau Infra V cela représente 76,3% des publics
- 57 personnes ont le critère RSA soit 41 % des publics

Réparation des heures réalisées en fonction des modalités

- Embauches direct (CDD, Contrat alternance..) : 15 957 H soit 36 %
- ETT : 6 762,75 H soit 15,2 %
- ETTi : 19 963 H soit 44.8 %
- Ai : 1 462 H soit 3,2 %
- Moins de 1%pour l'outil GEIQ
- 72 entreprises différentes ont collaboré sur cette période.

Innovation dans l'utilisation des articles du CMP

Mise en place d'un Article 53 combiné avec un Article 14 du CMP permettant la prise en compte du volet insertion dans l'évaluation des réponses des soumissionnaires au marché (prise en compte pour 5% de la note)

L'opération devrait démarrer en 2013.

Diversification des marchés :

Opérations Hors BTP

3 marchés ont fait l'objet d'une clause sociale :

- Marché de restauration (en cours de mise en œuvre (1 recrutement prévu début Février 2012)
- Une opération en Conception –Réalisation ou de la clause a été inclue sur le volet conception permettant de la clause pour des publics diplômés (BAC +)
- Marché dans le cadre de la gestion d'un équipement petite enfance

Cet Equipement est inscrit dans le cadre du projet de rénovation Urbaine, l'offre de service proposée au gestionnaire de cet équipement ne s'est pas limitée à la gestion des deux ETP lié au volet clause sociale de ce marché.

La MiE a proposé une offre de service globale qui s'appuie sur un axe transversal, **GTEC (MDE) et Aide au recrutement (Plie)** L'action est en cours de réalisation et s'étalera sur le premier semestre 2012.

Le taux de rupture

Nous avons pu recenser 18 ruptures en 2011 pour 185 contrats sur la période 2011.

- ➜ Soit 6 ruptures à l'initiative de l'employeur
- ➜ Soit 12 ruptures à l'initiative du salarié

Un taux de rupture de 9%, ce taux de rupture se décompose de la façon suivante

- ➜ A l'initiative de l'employeur : 33,5 %
- ➜ A l'initiative du salarié : 66,5 %

Perspectives 2012 de la mise en œuvre de la clause sociale sur le territoire du Roubaisis

Pour la période 2012-2013, il est prévu de traiter :

55 035 Heures prévisionnelles,

48 opérations

Dont :

ANRU Roubaix

19 135 Heures doivent être inscrites dans des nouvelles opérations (24 opérations),

Approximativement 20 000 H restent à réaliser sur des opérations en cours (14 Opérations)

Les autres programmes, dont les maitres d'ouvrages sont inscrits dans la démarche d'inclusion de clause sociale, ne sont pas complètement identifiables à ce jour

Néanmoins nous pouvons prévoir au minimum 15 900 Heures à réaliser (6 opérations)

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

La coordination sur le bassin RTVL :

Pour les Maitres d'ouvrage, Entreprises, partenaires de la mise en œuvre

Un discours commun, (offre de service commune des MDE du Bassin sur la thématique des clauses sociales)

Des outils communs, (Base de données ABC clause, convention ETT etc..)

Un guichet unique Bassin articulé avec le Bassin de Lille

Une coordination des partenaires

Pour les entreprises, un point complémentaire qui est **la gestion mutualisée** des parcours et un suivi de leurs obligations « clauses sociales » pour les entreprises récurrentes

Une ingénierie d'actions concertées,

l'exemple des ateliers de sensibilisation,

Une Action existante sur le territoire, menée séparément par Pole Emploi (Atelier sectoriel) par la MiE du Roubaisis, la MDE de Lys-Tourcoing avaient fait émerger un constat commun : un manque de mobilisation de publics et des réponses au DE trop centré sur un dispositif.

La centralisation et l'unification des moyens ont permis de

- ➜ Fédérer les moyens d'action pour plus d'efficacité
- ➜ Créer des outils communs (Outil de présentation des métiers, fiche de suivi etc…)
- ➜ Favoriser la filiarisation dans le secteur du BTP au travers des différents dispositifs existants (clause sociale, Offre de service de PE)
- ➜ Adapter les réponses aux demandeurs d'emploi
- ➜ Alimenter les différents dispositifs (clause sociale, formation, emploi direct) en candidats

Un travail partenarial concret et fédérateur

La mise en œuvre de la clause sociale sur le territoire du Roubaisis

Une interaction locale avec le Bassin, entre la cellule opérationnelle locale et le CT Bassin, avec des niveaux de coordination complémentaire.

Une option de circuit court pour les publics accompagnés ou non afin d'accéder à l'entreprise classique,

Une synergie entre les partenaires au bénéfice des DE éloignés de l'emploi du territoire,

Valeur ajoutée générale

Uniformiser les pratiques et les outils utilisés

Un contact unique pour les différents donneurs d'ordre

Une cellule opérationnelle pour permettre aux personnes accompagnées par Pôle Emploi, Mission locale et PLIE d'accéder au système de préparation (cf. Ateliers de Sensibilisation MdE MNO)

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

Anticiper sur les métiers et emplois générés par les chantiers de rénovation et d'engager les entreprises sur la réalisation des objectif d'heures d'insertion

Une attention particulière pour permettre aux publics résidents dans les quartiers en rénovation d'accéder au système de préparation à l'emploi mis en place (cf offre de services MNO)

ZOOM

Visite du chantier fin 2010.

Les élèves ont fait leur rentrée dans leurs nouvelles classes en novembre 2011.

La réhabilitation du groupe scolaire Buffon (Roubaix)

Un chantier exemplaire

Ce chantier, d'un montant global de 12 375 000 €, s'inscrit dans le cadre du plan de rénovation urbaine (ANRU) des équipements publics. Il s'agit dune opération exemplaire concernant l'enjeu du **développement durable** à travers un volet environnemental et un **volet social**. Le volet social, piloté par la MiE, est un franc succès, il a permis à **47 personnes éloignées de l'emploi d'acquérir une expérience professionnelle** sur ce chantier.

Objectif dépassé pour la Clause !

10182 heures de travail : c'est un tiers d'heures réalisées en plus que l'objectif fixé initialement. Durant 22 mois de chantier, ces salariés ont pu exercer des métiers de coffreur bancheur, grutier à tour finisseur, maçon, électricien, menuisier, …

Par la suite, **95 % de ces salariés** ont eu l'opportunité de **poursuivre avec d'autres contrats de travail** (5 CDD ou CDI, et 43 contrats d'insertion ou d'intérim).

Coordination et suivi, les clefs de la réussite

Une collaboration étroite entre les entreprises, le maitre d'ouvrage Ramery Bâtiment , la ville de Roubaix et la MiE, mais aussi, une très bonne coordination de multiples acteurs sur les champs de l'emploi et de l'insertion ont permis de dépasser les objectifs envisagés. La MiE a **rassuré** les entreprises en sous-traitance sur **les préjugés négatifs liés aux candidats « en insertion ».** De plus, un suivi de qualité par des évaluations professionnelles sur le chantier en lien avec le chef de chantier, l'entreprise et les intermédiaires de l'emploi (Pôle-Emploi, Mission Locale, PLIE, …) ont optimisé la bonne intégration des candidats.

La MiE, une équipe facilitatrice

La maison de l'emploi est l'interlocuteur **unique des entreprises, des candidats et des donneurs d'ordre** ; elle offre un service sur-mesure pour répondre le mieux possible à leurs problématiques et leurs attentes. Une expertise d'autant plus nécessaire qu'elle tient compte des contraintes de chantiers que connaissent les entreprises du bâtiment.

Axe 3 - Thématique 6 - La création d'emplois

Contexte

Public Cible :	Opérateurs et public ZUS
Effectifs concernés :	0,45 ETP
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	Acteurs du réseau de la création d'entreprise, MDE de Villeneuve d'Ascq, CCI, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, BGE Espace, PACTE, Pôle Emploi et les associations locales (VNEI, ADIE, CLAP, Initiatives Pluri elles), DIRECCTE (NACRE)
Pilotage de l'action :	GIP MiE

La MiE s'appuie sur les leviers et potentialités du territoire que sont :

- ➜ le Programme de Rénovation Urbaine et l'ANRU
- ➜ le potentiel de création d'activités et d'emploi du territoire
- ➜ la mobilité professionnelle des salariés et la dynamique lancée par certaines entreprises locales

tout en prenant en compte la diversité des situations institutionnelles et organisationnelles dans lesquels les projets de développement doivent s'intégrer.

Ces 3 actions se réalisent dans la continuité des années précédentes : la clause sociale et emploi depuis 2007, l'animation du système d'acteurs de la création d'entreprises depuis l'initiation du projet MiE en 2003, et l'appui à la VAD depuis 2009.

Objectifs de l'action

Le développement local est une organisation à construire en reliant des acteurs publics et privés, engagés dans une dynamique de projet sur un territoire.

L'objectif de la MiE est de mettre en place cette dynamique de projet en s'appuyant sur :

le potentiel « emploi-formation » **des marchés publics de travaux initiés** par différentes collectivités, l'Etat et d'autres donneurs d'ordre privés et publics (bailleurs sociaux) : en 2011, la MiE étendra à d'autres marchés que l'ANRU le système d'acteurs mis en place, s'efforcera de diversifier les marchés pouvant faire l'objet d'une clause sociale, appuiera l'intégration de BAC + dans les viviers. L'objectif est de **favoriser la durabilité des contrats de travail à destination des publics cibles et faciliter l'organisation des entreprises**.

les potentialités de création d'entreprises et d'emplois du territoire : animation du réseau d'acteurs pour assurer **plus de cohérence** entre les initiatives et sensibilisation des publics à la création de son propre emploi dans les quartiers

les politiques de mobilité professionnelle récemment définies entre l'etat et la région, et de nouveaux outils comme la plate-forme VAD et ceux, complémentaires, mis en place par la MiE. L'objectif est **d'anticiper les situations de chômage potentiel**.

maison de l'emploi du Roubaisis

Descriptif de l'action :

Animation des opérateurs du territoire de la création / reprise d'entreprise (action mutualisée avec la MdE de Villeneuve d'Ascq).

Animation dans les quartiers : développement d'un partenariat avec le dispositif Citéslab pour promouvoir la création dans les quartiers.

Gestion des projets de revitalisation initiés en 2009.

Résultats attendus et indicateurs

Prendre en compte les besoins spécifiques et initiatives du territoire MiE pour une complémentarité avec le PRTCE 2 et contribuer au plan d'actions de la métropole.

Animation des opérateurs du territoire (offre de services) : Cohérence des outils et des interventions des opérateurs : 6 à 8 réunions de travail par an.

Mise en œuvre des conventions de revitalisation en cours de signature.

- ➜ partenariat avec Finorpa, LMCU, Région
- ➜ 34 emplois à créer en 2011

Sensibilisation dans les quartiers : 10 sessions complètes à mener sur 2011, 120 personnes sensibilisées à la création, 50 % d'orientation des publics ayant suivi les ateliers complets vers les dispositifs de création ou emploi.

Bilan au 31/12/2011

1. Animation des opérateurs du territoire

(action mutualisée avec MdE de Villeneuve d'Ascq) : Cohérence des outils et interventions des opérateurs du territoire de la MiE avec la Métropole

Transfert de l'animation à la MDE V d'Ascq (réunion de coordination MDE le 15 avril)

Apport d'analyses sur la création d'entreprises du territoire

2. Sensibilisation :

Développement d'un partenariat avec le dispositif Citéslab **pour susciter l'envie d'entreprendre** (emploi et/ou création de son propre emploi) - 10 sessions dans les quartiers

La BGE a initié cette action depuis 2010. Les nombreuses personnes qui, à l'issue de ces ateliers, n'envisageaient pas de créer, étaient de nouveau sans solution. La plus-value de l'action de la MiE réside dans la reprise des éléments de bilans pour relancer une démarche emploi ou formation avec des structures d'accompagnement afin d'éviter des ruptures dans les dynamiques entreprises.

En 2011, **64 personnes** ont assisté aux ateliers de sensibilisation mis en œuvre dans les quartiers (mairies de quartier, centres sociaux, etc. …).

Objectif : susciter chez ce public très éloigné de tout dispositif l'envie d'entreprendre à nouveau, soit vers un projet professionnel soit vers un projet de création.

A l'issue de ces ateliers, selon le type de projet exprimé par l'utilisateur, un entretien individuel avec CitésLab ou la MIE est systématiquement proposé (répartition en fonction d'un projet création ou emploi/formation) : 54 rendez-vous. Des ateliers collectifs pour poursuivre la réflexion sur le projet ont également été mis en œuvre pour 29 personnes.

Enfin, une enquête au sein du Hall de la MIE en Novembre 2011 a permis de repérer 36 personnes qui souhaitaient être informées sur la création. Ces personnes ont donc fait l'objet d'une orientation vers le dispositif Citéslab.

Gestion des projets de revitalisation initiés en 2009 :

Objectifs :

34 créations d'emplois en 2011

Depuis 2009, la MiE a géré 4 conventions :

- CARDON (20)
- MOVITEX (22)
- SEPIETER (9)
- REDOUTE (25)

pour un total de 76 emplois et un montant total de 230 K€.

Au 31/12/2011:

96 % soit 73 emplois sont engagés en comité technique pour financement de projets, dont 56 sont réalisés et 17 programmés.

Il reste donc 3 emplois à affecter définitivement (des pré-affectations à confirmer au second trimestre 2012).

Convention Redoute : 22 emplois sur les 25 à créer sont affectés.

Les conventions de partenariat conclues avec les sociétés Movitex, Cardon, Sepieter ont été menées à leur terme avec succès.

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

Pour l'animation des acteurs de la création :

Afficher une plus grande cohérence entre les initiatives des opérateurs de la création d'entreprise et favoriser la coopération entre eux.

Pour la sensibilisation en quartier :

Susciter l'envie d'entreprendre auprès des habitants en ZUS et réorientation vers les dispositifs d'accompagnement (création ou emploi)

Pour la revitalisation :

- Complémentarité des aides attribuées avec les politiques régionales et communautaires en matière d'aide aux entreprises. Elle s'articule également avec les autres opérateurs tels que Finorpa.
- Contribution à l'équilibre entre création et perte d'emplois d'un territoire

Perspectives 2012

Animation des acteurs de la création :

Une convention sera mise en œuvre entre la MIE et la MDE de Villeneuve d'Ascq, pilote métropolitain sur cette thématique, pour l'année 2012.

En lien avec la maison de l'emploi de Villeneuve d'Ascq, pilote de ce volet sur la métropole, la MIE proposera :

- ➜ D'animer et de coordonner les partenaires de la création de son territoire pour rendre lisible l'offre de services sur le territoire du Roubaisis et permettre l'optimisation de la coopération entre les acteurs, nécessaires à la mise en œuvre des parcours de création (2 à 3 comités de pilotage par an)
- ➜ De rendre lisibles les statistiques de la création sur le Roubaisis
- ➜ De mener des actions cibles, notamment vis-à-vis du public ou des prescripteurs

Sensibilisation en quartier :

Cette action sera poursuivie en 2012, à raison d'une session par mois, systématiquement au sein des quartiers.

L'atelier est rebaptisé « Comment je construis mon projet emploi ou création » en 2012, afin d'ouvrir cette action au plus grand nombre et l'outil support a été complètement révisé.

Un nouveau dispositif Citéslab va démarrer sur la ville de Wattrelos courant premier semestre 2012, porté par l'association MAILLAGE. Un partenariat similaire est en cours d'étude avec cette structure.

Revitalisation :

Obligation de suivi à 3 ans sur les conventions ayant reçues leur quitus (Cardon et Movitex)

Suivi des recrutements programmés sur l'ensemble des conventions

Perspective de signature de nouvelles conventions dans le prolongement des suppressions d'emplois des grands comptes déjà partenaires de la MiE : Movitex et Redoute

Recrutement en nombre

Coordination des recrutements en nombre sur le territoire : signature d'une charte avec Pôle Emploi.

Remarque :

en 2012 cette fiche-action sera intitulée « développement de l'emploi » afin de mieux englober la réalité de l'action

Valeur ajoutée par rapport à l'offre de service existante

Susciter l'envie d'entreprendre auprès des habitants en ZUS et réorientation vers les dispositifs d'accompagnement (création ou emploi)

Concernant la revitalisation, la MiE veille à la complémentarité des aides attribuées avec les politiques régionales et communautaires en matière d'aide aux entreprises. Elle s'articule également avec les autres opérateurs tels que Finorpa.

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

Afficher une plus grande cohérence entre les initiatives des opérateurs de la création d'entreprise et favoriser la coopération entre eux.

Contribuer à l'équilibre entre création et perte d'emplois d'un territoire.

ZOOM

La revitalisation

Entretien avec

Monsieur Frédéric Delcourt

Entreprise stores-dicount.com

Roubaix

Revitaliser pour créer des emplois

De 2009 à 2011, la MIE a géré 4 conventions de revitalisation pour un total de 230 000 €. La création de 76 emplois a été soutenue par ces aides dans les secteurs de l'industrie ou des services à l'industrie.

Les entreprises qui ont bénéficié des fonds (subventions) sont des PME indépendantes implantées localement : textiles techniques, fabrication de matelas, fabrication et commercialisation de stores, laboratoire de recherche de droit privé, agence web, imprimerie,…

Stores-Discount, l'exemple d'une PME roubaisienne

Spécialiste du store intérieur et extérieur sur mesure, cette PME connaît un développement continu depuis son implantation à Roubaix, dès 2003. En 2009, elle bénéficie d'un Contrat de Développement (subventions conjointes Conseil Régional et Lille Métropole) pour accompagner la création de 30 emplois CDI ETP sur la période 2009/2012. Dès le début 2011, le développement dépasse ces prévisions de créations d'emploi.

« La MIE a pris le relais du contrat de développement en aidant directement la création de 8 emplois en CDI et a mobilisé l'un de ses partenaires – Finorpa Conseil- pour favoriser, par un prêt bonifié, la création de 22 ETP CDI supplémentaires », nous explique Frédéric Delcourt.

Il précise : « La MIE a aussi soutenu la création de près de 30 CDI, étalée jusque fin 2013, dans la production (35% d'ouvriers), la logistique et la relation clients. Les recrutés résident à Roubaix et ses environs immédiats. Début 2011, 17% des embauches (pratique du CDI) avaient été conclues sur la base de CUI CDI ».

Le travail en réseau,

Clef de la réussite et levier pour le développement

Pour atteindre les objectifs de création d'emploi et gérer au mieux le budget d'une convention de revitalisation, le travail en réseau est essentiel.

Détecter les projets, analyser leur pérennité, articuler les interventions avec les aides publiques, mobiliser des aides complémentaires ou de remplacement sur les projets qui dépassent les capacités de la MIE… ne peuvent se faire sans constituer et développer un réseau de partenaires. Citons par exemple, la Direccte (dans sa mission développement économique), Finorpa Conseil (partenaire de la convention Redoute), Lille Métropole, la Caisse des Dépôts et Consignations, sans oublier les services économiques des collectivités …

Ce travail en réseau a permis d'avoir un réel effet levier sur les fonds revitalisation gérés directement par la MIE. En effet, si la MIE a reversé directement 230 K€ aux PME locales. Au total elle a mobilisé 1 150 K€ grâce à son réseau de partenaires (500 k€ de prêts bonifiés et 400 K€ de subventions complémentaires).

Un atout pour l'emploi local.

Une fois les postes créés, la MiE s'appuie sur ses proches partenaires que sont Pôle emploi, le PLIE et la Mission locale pour que les chercheurs d'emploi du territoire puissent en bénéficier en priorité.

L'objectif final de la revitalisation est bien de recréer de l'emploi local dans des bassins d'emploi où des entreprises ont procédé à des licenciements collectifs.

Ainsi, l'entreprise Thiriez literies a recruté localement 8 personnes sur les 9 postes aidés par la revitalisation et s'est inscrite dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences proposée par la MiE.

Axe 3 - Thématique 7 - La mobilité professionnelle des salariés

Contexte

Public Cible :	Salariés de la VAD et certaines entreprises locales.
Effectifs concernés :	0,48 ETP
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	LMCU, branche professionnelle, Maisons de l'emploi de Tourcoing, Lille, MNO, Val de Marque Groupe Redcats
Pilotage de l'action :	GIP MiE

La MiE s'appuie sur les leviers et potentialités du territoire que sont :

- ➜ le Programme de Rénovation Urbaine et l'ANRU
- ➜ le potentiel de création d'activités et d'emploi du territoire
- ➜ la mobilité professionnelle des salariés et la dynamique lancée par certaines entreprises locales

tout en prenant en compte la diversité des situations institutionnelles et organisationnelles dans lesquels les projets de développement doivent s'intégrer.

Ces 3 actions se réalisent dans la continuité des années précédentes : la clause sociale et emploi depuis 2007, l'animation du système d'acteurs de la création d'entreprises depuis l'initiation du projet MiE en 2003, et l'appui à la VAD depuis 2009.

Objectifs de l'action

Le développement local est une organisation à construire en reliant des acteurs publics et privés, engagés dans une dynamique de projet sur un territoire.

L'objectif de la MiE est de mettre en place cette dynamique de projet en s'appuyant sur :

le potentiel « emploi-formation » des **marchés publics de travaux initiés** par différentes collectivités, l'Etat et d'autres donneurs d'ordre privés et publics (bailleurs sociaux) : en 2011, la MiE étendra à d'autres marchés que l'ANRU le système d'acteurs mis en place, s'efforcera de diversifier les marchés pouvant faire l'objet d'une clause sociale, appuiera l'intégration de BAC + dans les viviers. L'objectif est de **favoriser la durabilité des contrats de travail à destination des publics cibles et faciliter l'organisation des entreprises.**

les potentialités de création d'entreprises et d'emplois du territoire : animation du réseau d'acteurs pour assurer **plus de cohérence** entre les initiatives et sensibilisation des publics à la création de son propre emploi dans les quartiers. Les politiques de mobilité professionnelle récemment définies entre l'état et la région, et de nouveaux outils comme la plate-forme VAD et ceux, complémentaires, mis en place par la MiE. L'objectif est **d'anticiper les situations de chômage potentiel.**

Descriptif de l'action

Etudier la faisabilité d'un relais entre la Plate Forme de mobilité VAD et l'offre de services d'autres MdE pour une lisibilité à l'échelle de la métropole

Formaliser une offre de services complémentaires à l'offre existante: mobilité externe et en direction des PME sous-traitantes de la VAD

Résultats attendus et indicateurs

Livrable :

un plan d'actions défini à l'échelle intercommunale et concerté avec la plate-forme et la branche dans le but de simplifier des contacts pour la plate-forme intersectorielle avec la VAD et de complémenter l'offre de services des MdE avec la plate-forme (mobilité externe et sous-traitants VAD

Bilan au 31/12/2011 :

Etudier la faisabilité d'un relais avec la Plate forme de mobilité VAD

Présentation de la plate-forme aux autres MdE dans le cadre des comités techniques LMCU.

La MiE a relayé la communication de son existence sur le territoire, ainsi qu'auprès des autres MdE dans la métropole (COTEC du 12 avril 2011)

Formaliser une offre de services complémentaires à l'offre existante

Mobilité externe et en direction des PME sous- traitantes de la VAD.

Certaines entreprises de la VAD ont adhéré à la GTEC, suite à la présentation de la méthode à l'invitation de la branche (SNVAD). Après enquête auprès de services achats de 2 VADistes, les entreprises sous-traitantes sont difficiles à repérer localement ; le recours à la sous-traitance se situe principalement à l'international. Les sous-traitants locaux ont diversifié leur clientèle et ne travaille plus majoritairement avec la VAD.

Promotion de l'emploi et de la formation à destination des salariés.

Les salariés se déplacent relativement peu dans les ateliers emploi qui se déroulent à la MiE (5% des utilisateurs).

Néanmoins ils représentent 9 % des utilisateurs spontanés de l'Espace Conseil.

En complément, plusieurs **actions spécifiques** ont été mises en œuvre en 2011 :

1. Partenariat Redoute/DIAM :

Public cible : salariés sortants du groupe.

3 visites réalisées à la Redoute pour présenter les services de la MIE et du Pôle Information et Conseil : 60 salariés ont bénéficié de cette prestation en juin et juillet 2011.

Objectif : présentation de l'offre de service de la MIE et des différentes structures et visite du Pôle Information et Conseil. Intervention également de la BGE pour informer sur leur accompagnement à l'émergence de projets création (dispositif Citéslab).

De ces visites ont découlées de nombreuses demandes d'entretiens individuels et de participations aux ateliers TRE de la part des salariés, travail mené en concertation avec la responsable mobilité de la Redoute : **47 entretiens menés**.

Certains salariés ont également bénéficié des animations de la MIE :

- ➜ participation aux ateliers TRE : 29
- ➜ participation à des ateliers thématiques : 11

2. Participation au forum interne Movitex

(2 jours, sur les sites de Wasquehal et Leers)

Forum Movitex : mis en œuvre à l'initiative du service RH en partenariat avec la MIE, ADEP, Branche Professionnelle de la VAD, Mobi-job, BGE, Fongecif, CIA-GAFITT, CUEEP, Emploi et Handicap

Objectif : Informer les salariés de l'entreprise Movitex sur la mobilité interne et externe, lever les stéréotypes et les idées reçues sur la formation, la VAE.

Public cible : salariés de l'enseigne, sur inscription préalable

47 entretiens ont été menés au stand MIE dans le cadre de ce forum. 34 services de la MIE (atelier, animations,…) ont été demandés dans ce cadre.

3. Expérimentation d'un « Café chantier »

sur le chantier du vélodrome de Roubaix.

Objectif : A la demande du Conseil Régional, informer les salariés intervenant sur le chantier du Vélodrome sur leurs droits à la formation. En amont, une campagne de communication a été mise en place par la MIE sur le chantier du Vélodrome en amont du café chantier et l'information a également transité par le biais des responsables d'équipe.

Sur deux temps de pause du midi, rencontre avec les salariés sous des tentes installés pour l'occasion sur le chantier afin de présenter l'offre de service de la MIE et les renseigner sur le DIF, CIF, la VAE et le Bilan de compétences.(outils de présentation conçus spécifiquement pour ces rencontres). **40 entretiens** ont été réalisés sur ces deux jours, entretiens qui ont suscité beaucoup de questionnements de la part des salariés rencontrés

Valeur ajoutée par rapport à l'offre de service existante

Valorisation de l'offre de services de Pôle Emploi à l'occasion des forums internes aux entreprises.

Capitalisation sur les besoins en formation des salariés.

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

Intervention au sein des entreprises, ou à la demande de l'employeur

1. Plus-value pour les salariés :

Apporter un premier niveau de conseil aux salariés pour appréhender au mieux leur mobilité externe dans un lieu neutre et leur faire profiter de nos ateliers TRE et ateliers thématiques pour construire leur projet de reconversion ou les aider dans l'aboutissement de leur projet de formation (lettre de motivation pour leur demande de financement, optimiser le CV en fonction du nouveau projet professionnel voire réaliser pour la 1ère fois un CV…)

2. Plus-value pour les partenaires :

Travail en complémentarité avec les cellules mobilité de la Redoute et de Movitex pour favoriser l'aboutissement la concrétisation des projets professionnels et de formation de chaque salarié soit par des entretiens individuels soit par la participation à nos ateliers de recherche d'emploi et/ou ateliers thématiques.

3. Plus-value pour le territoire :

Faire connaître le service d'information et de conseil de la MIE à destination des salariés auprès des Entreprises de la VAD et créer ainsi un partenariat durable sur des problématiques de mobilités externes voire internes.

Intervention café chantier

1. Plus-value pour le public :

une offre de service de très grande proximité, directement sur le chantier. Faire découvrir les droits à la formation pour favoriser une mobilité professionnelle interne ou externe, une montée en qualification, une évolution professionnelle...Les salariés pouvaient ensuite prendre un RDV individuel pour des informations plus précises soit avec la MDE de Lille soit avec la MIE en fonction de leur zone d'habitation.

2. Plus-value pour les partenaires :

Développer une dynamique commune avec la MDE de Lille pour sensibiliser les salariés à la formation tout au long de la vie et faire connaître l'offre de service des MDE du territoire

Perspectives 2012

1. Plate-forme mobilité VAD :

Le relais s'avère peu pertinent compte tenu de la très faible mobilisation de salariés concernés sur la Plate forme et son offre de services.

La valeur ajoutée de la MiE réside surtout dans la prise en compte des enseignes VAD dans la démarche GTEC et dans l'accompagnement direct des enseignes

2. Mobilité externe et en direction des PME sous- traitantes de la VAD :

Cette offre de services sera alimentée par les conclusions du plan d'action GTEC.

3. Promotion de l'emploi et de la formation à destination des salariés :

Maintien du partenariat avec les enseignes Redcats, extension à d'autres entreprises de la VAD pour venir en appui des démarches de mobilités externes ou internes des salariés de la VAD (en lien avec la GTEC).

4. Expérimentation café chantier :

Renouveler l'opération au printemps sur le chantier du Vélodrome mais cette fois pour informer les salariés exerçant au sein des entreprises du second œuvre présentes sur le chantier.

ZOOM

LA VOIX DU NORD
SAMEDI 22 OCTOBRE 2011

ON EN PARLE

Les conseillers de la MIE sensibilisent les publics jusque sur le lieu de travail

De souriantes conseillères sont allées à la rencontre des ouvriers du chantier du vélodrome.

Pour différentes raisons, certaines personnes ne franchissent pas la porte de la Maison de l'emploi. Alors, les conseillers de la MIE de Roubaix remontent leurs manches et vont directement à la rencontre des intéressés sur leur lieu de travail. Cinq conseillers étaient hier sur le chantier du Vélodrome.

PAR SARAH BINET
roubaix@lavoixdunord.fr
PHOTO « LA VOIX »

Une belle journée d'automne. Ciel bleu, soleil, temps sec. Pour leur première sortie en plein air à la rencontre des ouvriers du chantier du Vélodrome couvert, les cinq conseillers de la MIE auraient pu faire pire. C'est juste au pied des immenses gradins de béton brut qu'ils ont planté deux tentes colorées. À la pause déjeuner, les ouvriers ont pu ainsi venir picorer quelques éléments d'information sur les validations d'acquis d'expérience, l'autoentrepreunariat, les possibles évolutions de carrière... « *On voudrait susciter des envies d'évolution* », espère une conseillère, bien emmitouflée dans un manteau d'hiver.

C'est la seconde fois que les équipes de la Maison de l'emploi partent à la rencontre des salariés. La première fois, c'était à La Redoute. Le premier jet étant concluant, la MIE a décidé de poursuivre cette initiative.

« L'objectif, c'est de leur montrer qu'ils ont également des droits à la formation ».

Hier, les conseillers se sont donc adressés aux ouvriers du chantier du nouveau Vélodrome où travaillent en ce moment une cinquantaine de personnes. Un autre public, qui a besoin d'être informé : « *L'objectif, en organisant ce genre de rencontre, c'est de les faire monter en qualification, leur montrer qu'ils ont également des droits à être formés* », explique une conseillère.

Devenir son propre patron

Ce petit événement n'est qu'une première étape d'information et de sensibilisation. Si certains salariés souhaitent en effet valider leurs acquis, être certifiés ou devenir leur propre patron, les conseillers de la MIE les aiguillent ensuite vers les structures adéquates qui peuvent les aider.

À midi, hier, ils n'étaient pas très nombreux à s'être présentés spontanément aux stands d'information. Alors, les conseillères ont chaussé les bottes, remonté les manches et sont parties à la recherche des employés à casques. « *On fait vraiment un métier tout-terrain* », plaisantaient-elles, plaquettes à la main. ■

Article de presse

Voix-du-Nord le 22 oct. 2012

Café chantier au Vélodrome de Roubaix

A la rencontre des ouvriers du bâtiment

Avec l'appui du Conseil Régional, la MiE est allée à la rencontre des salariés intervenant sur le chantier du Vélodrome pendant deux temps de pause du midi, pour les informer sur leurs droits à la formation (DIF, CIF, VAE, et Bilan de compétences). Une offre de service de très grande proximité, directement sur le lieu de travail.

Se former pour évoluer !

L'objectif : faire découvrir les droits à la formation et à la VAE (validation des acquis et de l'expérience) pour favoriser une mobilité professionnelle interne ou externe, une montée en qualification, une évolution professionnelle... Les salariés intéressés ont convenu d'un rendez-vous individuel pour des informations plus précises soit avec la MDE de Lille soit avec la MIE du Roubaisis en fonction de leur zone d'habitation.

Les MDE ensemble

Cette action est le fruit d'une dynamique commune avec la MDE de Lille pour sensibiliser les salariés à la formation tout au long de la vie et faire connaître l'offre de service des maisons de l'emploi de la métropole.

L'opération est renouvelée au printemps 2012 pour informer les salariés exerçant au sein des entreprises du second œuvre.

40 entretiens ont été réalisés sur ces deux jours, entrevues qui ont suscité beaucoup de questionnements de la part des salariés rencontrés pour leur propre parcours ou ceux de leur famille.

Les participants étaient de tous profils : ouvriers, encadrant, intérimaires, …

Le champion cycliste

Arnaud Tournant

est venu à la rencontre des ouvriers dans le cadre de ce café chantier.

Axe 4 - Thématique 8 - Axe emploi du volet social du Programme de Rénovation Urbaine

Contexte

Public Cible :	Habitants des quartiers, et notamment les ménages à reloger dans les quartiers en démolition Le réseau local d'acteurs
Effectifs concernés :	0,49 ETP
Calendrier :	Tout au long de l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	Missions locales Roubaix et Wattrelos, POLE EMPLOI, PLIE, CAP EMPLOI Girpeh Bailleurs sociaux : LMH, Partenord, Vilogia
Pilotage de l'action :	Ville de Roubaix (volet humain du PRU)

La situation locale de l'emploi et sa dégradation depuis septembre 2008 ont contribué à concentrer les difficultés des habitants des quartiers sensibles. Cette situation tend à renforcer l'isolement de certains demandeurs d'emploi.

Depuis sa création, la MiE s'est attachée à rendre l'information sur l'emploi, la formation et la création d'entreprises la plus accessible possible et à rendre les métiers en tension plus attractifs. **Elle est reconnue aujourd'hui par tous ses partenaires du territoire pour sa capacité à mobiliser sur l'emploi et la formation tous types de publics. Or le contexte renforce la nécessite de démontrer aujourd'hui qu'il est encore possible de trouver ou de créer son propre emploi**.

Elle s'est attachée à mieux communiquer sur l'offre de services de nos différents partenaires afin que les habitants du territoire puissent en appréhender la complémentarité et simplifier leur vision de l'accès à l'emploi : manifestations, bornes, plaquettes, ….

Elle a concentré son action sur les métiers en tension et l'information sur les entreprises qui recrutent, en accord avec ses partenaires.

La MiE renseigne tout public, y compris les salariés qui constituent actuellement 17 % de sa cible et dont la fréquentation est en augmentation pour faciliter la mobilité professionnelle (ex des salariés de la VAD en restructuration).

De plus la population du territoire de la maison de l'emploi est très jeune. Paradoxalement, beaucoup de jeunes ne viennent pas à la MIE et n'utilisent pas ses services ou ceux de ses partenaires.

Il est donc impératif d'attirer plus de jeunes et de mettre en œuvre une communication attractive et adaptée permettant de les inciter à intégrer les dispositifs existants. Il s'agit donc de réfléchir à de nouveaux moyens de diffusion.

De plus, les élus locaux ont souhaité renforcer la proximité dans les quartiers du territoire.

En effet, depuis 2006, les Villes de Wattrelos et Leers ont souhaité se joindre au projet porté par la Ville de Roubaix depuis 2001 ; à partir du 1er janvier, la MiE interviendra dans la commune de Lys-lez-Lannoy.

Ainsi, il existe, en 2010, 177 points de diffusion appuyés sur différentes structures locales qui relayent l'information.

Il s'agit aujourd'hui de mieux décliner l'offre de services globale dans la grande proximité et d'adapter nos outils de communication aux publics prioritaires.

De plus, les opérations de démolitions et reconstructions engagées sur le territoire de la Ville de Roubaix **amènent à reloger plus de 700 ménages**, principalement dans le quartier des 3 Ponts. Un diagnostic global de la situation de chaque ménage est fait par les travailleurs sociaux des bailleurs en lien avec les services sociaux de la collectivité.

Quand une problématique emploi est détectée, le (ou les) membre(s) de la famille concerné(s) est accueilli par la MiE pour un premier diagnostic.

Objectifs de l'action

- ➜ Rendre accessible au grand public l'information sur l'emploi et la formation et atteindre de nouveaux publics qui utilisent actuellement peu les services de la MiE: habitants des ZUS, notamment ceux qui ont renoncé à utiliser les services des institutions, des collégiens ou scolaires dans les quartiers difficiles, salariés, …
- ➜ Réorientation des demandeurs d'emploi isolés de ces quartiers en reconstruction vers les structures d'accompagnement adéquates (POLE EMPLOI, mission locale, PLIE)
- ➜ Appui aux équipes-projet intitulées « atelier relogement » : réunion de partenaires (logement, social, emploi) chargés du suivi de l'action de relogement des familles.

Descriptif de l'action

- ➜ Diagnostic emploi proposé aux habitants des quartiers détruits et en situation de relogement : travail sur le projet professionnel, les freins périphériques, l'orientation vers une structure d'accompagnement.
- ➜ Mesure des résultats avec les structures d'accompagnement
- ➜ Reporting sur les volets qualitatifs et quantitatifs aux bailleurs, aux villes concernées, au PRU.

Résultats attendus et indicateurs

Nombre d'inscriptions effectives dans le PLIE, la Mission Locale et Pôle Emploi pour engager un accompagnement.

Résultats attendus :

40 suivis d'orientation (demandeurs d'emploi déjà orientés vers les structures d'accompagnement) - 100 nouveaux diagnostics

Bilan au 31/12/2011

Une conseillère MIE participe à l'ensemble des équipes-projet intitulées « atelier relogement » sur le quartier des 3 ponts : réunion de partenaires (logement, social, emploi) chargés du suivi de l'action de relogement des familles.

A l'issue, chaque problématique emploi fait l'objet d'un diagnostic avec la personne. Le diagnostic est réalisé en un ou plusieurs rendez-vous. Il permet de faire un point complet sur la situation de la personne, de lui donner un premier niveau d'information sur les possibilités qui lui sont offertes.

A l'issue de ce diagnostic, l'offre de services de la MIE est proposée à la personne reçue, et la conseillère MIE se charge de l'orienter vers la structure d'accompagnement qui correspond à son profil et à son besoin.

Une fois le résidant orienté vers un partenaire d'accompagnement, la MIE réalise un suivi régulier de cette orientation. En 2011, il a parfois été très difficile d'obtenir des informations précises sur l'avancée des parcours auprès de certains partenaires. Le contact fut alors pris en direct auprès du public.

L'ensemble des résultats de cette action sont présentés tout au long de l'année dans les instances de suivi prévus : comité technique et comité de pilotage du Volet Humain du PRU.

94 personnes ont bénéficié d'un suivi en 2011, dont 54 qui ont intégré le dispositif en 2011. Le nombre de diagnostic a donc été plus faible que prévu, pour deux raisons :

- Un volume d'orientation vers nos services par les ateliers MOUS (ateliers regroupant bailleurs et travailleur social Ville permettant l'orientation des habitants vers les bons interlocuteurs, dont la MIE pour le volet emploi) inégal sur l'année et plus faible globalement sur l'année qu'initialement prévu – a noter que l'ensemble des orientations vers la MIE ont été traitées.
- Un taux d'absentéisme important en premier rendez-vous (près de 50 %), malgré un système de relance (chaque absent est relancé par téléphone et est invité une seconde fois.)

50 personnes sont sorties du dispositif dans le courant 2011.

Au 31/12//2011 : 45 personnes en suivi (file active)

Typologie des publics reçus :

- 65 % d'hommes
- 28 % de jeunes
- 20 % de séniors
- 80 % de personnes de niveau V ou infra V

Globalement, il s'agit d'un public isolé, en retrait des structures classiques d'accompagnement vers l'emploi.

Public fragilisé, manquant de confiance en lui, de repères par rapport à l'environnement économique, et présentant des freins au retour à l'emploi tels que :

- Bas niveau de qualification
- Non maîtrise des savoirs de base
- Problèmes de garde d'enfant
- Manque de mobilité (non titulaires du permis ou sans véhicule, utilisant peu pour certains les transports en commun)
- Problèmes de santé, fragilité psychologique
- Manque d'expérience professionnelle récente

Pour mémoire, depuis 2010 ce sont donc 132 personnes qui ont bénéficié de ce dispositif.

230 propositions leur ont été faites :

- 111 orientations vers une structure d'accompagnement, dont :
  - Pole emploi : 44
  - Mission Locale : 20
  - Plie : 12
  - Clause : 10
- 119 orientations vers l'offre de services MIE dont :
  - Ateliers MIE : 55
  - Info métiers MIE : 33
  - Aide à la recherche financement formation : 14

Accès à l'emploi

8 personnes ont signé au moins un contrat de travail en 2010 + 18 en 2011. **Au total, 26 personnes ont signé un contrat de travail dans les six mois qui ont suivi leur contact avec la MiE (parmi les 132)**.

Durant cette période nous comptabilisons également:

- 51 sorties du dispositif pour absence ou refus d'orientation
- 20 réorientations vers des travailleurs sociaux (public trop fragilisé pour entamer des démarches vers l'emploi et pour lesquels des freins périphériques lourds doivent être traités en amont)
- 5 sorties administratives (déménagement, arrêt longue maladie, retraite)

Perspectives 2012

Reconduction du suivi

- sur le volet humain du PRU pour le quartier des 3 ponts en 2012 à la demande de la Ville :
  - Au 01.01.2012 : 45 personnes en suivi

+Perspective de 70 ménages à reloger en 2012 avec, pour certains, orientation vers ce dispositif

- Reprise par la MIE du suivi insertion pour les quartiers anciens à partir de janvier 2012 en lieu et place de la Mission Locale :
- Au 01.01.2012 : 39 personnes en suivi

Soit 84 personnes en suivi d'orientation au 01/01/2012.

Intervention auprès des personnes non relogées dans le quartier des 3 ponts : 1031 logements qui seront contactés au préalable par la coordinatrice du volet humain du PRU:

- Approche individuelle auprès des habitants afin de déclencher une nouvelle dynamique
- Enquête, analyse et indentification des problématiques
- Lien entre les ménages et les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle afin de poursuivre le travail et partenariat engagé sur l'ANRU :

Intervention de la MIE :

- Diagnostic emploi/formation
- Orientation partenaires pour un accompagnement
- Inscription offre de service MIE
- Suivi des orientations auprès des partenaires

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

Plus-value pour le public :

- Une proposition de diagnostic emploi en vue de propositions concrètes
- Une orientation rapide et fluide vers les structures d'accompagnement adéquates
- Une offre de service MIE qui est proposée à chaque habitant au regard du diagnostic réalisé

Plus-value pour les partenaires :

- Une démarche qui permet de repérer des publics isolés et de les réorienter vers le SPE : Un outil de mobilisation et d'orientation des publics isolés
- Repérage et réorientation des publics vers les dispositifs d'accompagnement POLE EMPLOI, mission locale et PLIE
- Une coordination des orientations et une lisibilité globale du traitement des situations individuelles des personnes « relogées »

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

- Déploiement d'une offre de service délocalisée dans la grande proximité, au plus proche des habitants et de leurs besoins.
- Une expertise emploi au travers du traitement global de la problématique du locataire
- Anticipation des cas de marginalisation et accélérer les entrées en parcours
- Le traitement possible de chaque situation au sein des familles
- L'articulation possible avec la clause insertion de la Ville (accès aux chantiers écoles article 30)

ZOOM

Campus Edhec, Roubaix

Emploi à la clef Volet humain du PRU

Carole Duterte est rentrée dans une réelle dynamique de retour à l'emploi.

Carole Duterte, motivée pour rebondir

Dans le cadre du Programme de Rénovation Urbaine de Roubaix, la MiE est mandatée sur le volet insertion professionnelle des habitants. Suite à un accord entre les bailleurs, la Ville de Roubaix, le CCAS et la MiE, la maison de l'emploi a pris en charge l'orientation de 94 demandeurs d'emploi dont Carole Duterte, bénéficiaire du RSA et à la recherche d'un emploi depuis 2 ans.

En mai 2011, elle est reçue en entretien individuel par un conseiller MiE afin d'établir un diagnostic et d'envisager une piste professionnelle, suite au conseil d'un travailleur social chargé du relogement de la famille.

Les différentes démarches entreprises et sa motivation affirmée révèlent que Carole Duterte est dans une réelle dynamique de retour à l'emploi. Son faible niveau de qualification est une difficulté surmontable notamment grâce à son sérieux et à plusieurs expériences professionnelles (agent de manutention et agent d'entretien).

Un accompagnement sur-mesure

La mise à jour des outils de recherche d'emploi de Carole Duterte a été une étape indispensable pour sa réintégration sur le marché de l'emploi : elle participe à un atelier animé par la MiE pour créer son CV et un autre pour rédiger sa lettre de motivation. Par la suite, elle entre dans le dispositif d'accompagnement PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) ; ce qui lui a permis, à l'aide de son conseiller, de préciser son projet professionnel dans le secteur du nettoyage industriel. C'est une réussite puisqu'elle est orientée sur un projet emploi - formation (un partenariat entre l'Edhec, l'entreprise de nettoyage Clinitex et le centre de formation AFPA).

Dans le cadre d'une formation de 4 mois, elle a effectué un stage pratique dans l'entreprise Clinitex et a obtenu son titre professionnel d'agent de propreté et d'hygiène en décembre 2011. Après plusieurs CDD fin 2011 et début 2012, elle a finalement signé un CDI de 30 heures par semaine au sein de l'entreprise Clinitex.

maison de l'emploi du Roubaisis

Axe 4 - Thématique 9 - Promotion de l'emploi et de la formation dans les quartiers

Contexte

Public Cible :	Habitants des quartiers Le réseau local d'acteurs
Effectifs concernés :	4,40 ETP
Calendrier :	Tout au long de l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	Missions locales Roubaix et Wattrelos, POLE EMPLOI, PLIE, CAP EMPLOI Girpeh Villes de Roubaix, Wattrelos, Leers et Lys-lez-Lannoy Centres sociaux, Mairies de quartiers, Associations CBE, EIF de Lille, MDE de la métropole lilloise
Pilotage de l'action :	GIP MiE

La situation locale de l'emploi et sa dégradation depuis septembre 2008 ont contribué à concentrer les difficultés des habitants des quartiers sensibles. Cette situation tend à renforcer l'isolement de certains demandeurs d'emploi.

Depuis sa création, la MiE s'est attachée à rendre l'information sur l'emploi, la formation et la création d'entreprises la plus accessible possible et à rendre les métiers en tension plus attractifs. **Elle est reconnue aujourd'hui par tous ses partenaires du territoire pour sa capacité à mobiliser sur l'emploi et la formation tous types de publics. Or le contexte renforce la nécessite de démontrer aujourd'hui qu'il est encore possible de trouver ou de créer son propre emploi**.

Elle s'est attachée à mieux communiquer sur l'offre de services de nos différents partenaires afin que les habitants du territoire puissent en appréhender la complémentarité et simplifier leur vision de l'accès à l'emploi : manifestations, bornes, plaquettes, ….

Elle a concentré son action sur les métiers en tension et l'information sur les entreprises qui recrutent, en accord avec ses partenaires.

La MiE renseigne tout public, y compris les salariés qui constituent actuellement 17 % de sa cible et dont la fréquentation est en augmentation pour faciliter la mobilité professionnelle (ex des salariés de la VAD en restructuration).

De plus la population du territoire de la maison de l'emploi est très jeune. Paradoxalement, beaucoup de jeunes ne viennent pas à la MIE et n'utilisent pas ses services ou ceux de ses partenaires.

Il est donc impératif d'attirer plus de jeunes et de mettre en œuvre une communication attractive et adaptée permettant de les inciter à intégrer les dispositifs existants. Il s'agit donc de réfléchir à de nouveaux moyens de diffusion.

De plus, les élus ont souhaité renforcer la proximité dans les quartiers du territoire.

En effet, depuis 2006, les Villes de Wattrelos et Leers ont souhaité se joindre au projet porté par la Ville de Roubaix depuis 2001 ; à partir du 1er janvier, la MiE interviendra dans la commune de Lys-lez-Lannoy.

Ainsi, il existe en 2010 177 points de diffusion appuyés sur différentes structures locales qui relayent l'information.

Il s'agit aujourd'hui de mieux décliner l'offre de services globale dans la grande proximité et d'adapter nos outils de communication aux publics prioritaires.

Objectifs de l'action

- Rendre accessible au grand public l'information sur l'emploi et la formation et atteindre de nouveaux publics qui utilisent actuellement peu les services de la MiE: habitants des ZUS, notamment ceux qui ont renoncé à utiliser les services des institutions, des collégiens ou scolaires dans les quartiers difficiles, salariés, …
- Réorientation des demandeurs d'emploi isolés de ces quartiers en reconstruction vers les structures d'accompagnement adéquates (POLE EMPLOI, mission locale, PLIE)
- Animation du réseau local par grand quartier pour rendre plus lisible l'offre de services de la MiE sur son territoire et adapter l'offre de services MiE aux besoins exprimés (groupe mobilisation emploi)

Descriptif de l'action

Animation du réseau local pour rendre plus lisible l'offre de services de la MIE sur son territoire et adapter l'offre de services MIE aux besoins exprimés.

Un programme d'animation dans les quartiers

Résultats attendus et indicateurs

Indicateurs d'objectifs :

Concernant la fréquentation par les utilisateurs :

- Augmenter de 10 % par an le nombre de jeunes fréquentant la MIE
- Augmenter le nombre de points de diffusion des informations MIE afin d'optimiser la couverture du territoire de la MIE
- Nombre de personnes résidant en ZUS réinscrites au SPE et confirmées par les structures accueillantes : + de 50 % de réinscriptions effectives dans le droit commun
- Augmenter le nombre de connexions sur le site internet de la MIE de 20 %

Concernant le salon annuel :

- Nombre d'entretiens de recrutement suite au salon > 10% du nombre de visiteurs
- Taux de satisfaction des visiteurs > 70%

Bilan au 31/12/2011

ACCUEIL DES PUBLICS

32 000 personnes se sont présentées au kiosque accueil de la MIE en 2011.

2/3 d'entre elles avaient rendez-vous avec un partenaire ou un service de la MIE.

L'autre 1/3, soit 10 000 personnes, a nécessité d'être orienté vers le bon interlocuteur. Une orientation qui est réalisée soit directement au kiosque, dans le cas des sollicitations simples, soit via un passage en espace conseil, lorsque la situation de la personne doit être analysée afin de lui proposer la bonne orientation.

ATELIERS EMPLOI

Outil multimédia, candidature par mail, CV, préparation à l'entretien d'embauche, CV multimédia, lettre de motivation, diversité (partenariat FACE), coaching (partenariat WEO) sont les thèmes traités dans ces ateliers, en complémentarité des offres de service de nos partenaires, tel que Pôle Emploi, principal prescripteur sur cette offre de service, après le positionnement direct suite au passage du public en espace conseil.

749 places ont été utilisées en 2011 sur ces ateliers.

Des **ateliers plus spécifiques** sont également mis en place en fonction des besoins identifiés et des sollicitations de nos partenaires :

- A destination des séniors : Atelier « emploi email » spécifique sénior et atelier « orientation senior », en partenariat avec Amitié partage : 51 personnes
- A destination des jeunes : Atelier Rendez-vous info emploi spécifique collèges (Collège Jean Lebas, Collège Anne Franck) et modules préparatoires jobs d'été ou recherche de stage : 162 jeunes
- A destination des publics reconnus travailleurs handicapés : Action TH de videorecrutement (partenariat jobinlive), ateliers multimédias et présentation des offres de service : 96 personnes
- Préparation des publics au forum eurométropole : 58 personnes
- Ateliers spécifiques dans le cadre de la quinzaine des SAP : 20 personnes

Au total 387 utilisateurs sur ces actions spécifiques.

Une enquête de satisfaction menée auprès du public en novembre 2011 met en avant que 97 % des personnes interrogées se déclarent satisfaites des ateliers, 90 % déclarant que le contenu correspondait à leurs attentes.

ANIMATIONS DE PROXIMITE

16 animations par mois en moyenne ont été proposées mensuellement dans les quartiers des communes de Roubaix, Wattrelos, Leers et Lys lez Lannoy

En moyenne 7 animations par mois se font hors de l'équipement MiE

Un quart des animations en moyenne sont réalisées mensuellement en dehors de la commune de Roubaix

- Le programme d'Info-métier, en complément de l'offre de service développée dans le cadre de l'espace info formation (ERDF, gestion des espaces verts et milieux naturels, industrie – en partenariat avec la mission locale, recyclage des déchets, services aux personnes, les métiers du bâtiment en évolution) : 246 personnes
- Les Rendez-vous info emploi (vers quels métiers s'orienter, quelles entreprises recrutent, comment postuler) : 144 personnes. Il s'agit d'une action de proximité exclusivement réalisée dans les quartiers – elle permet au public d'identifier la MiE et son offre de services, complémentaire à la présentation sur le marché du travail.

- ➜ FORUM : La MIE est également présente sur certains forum ou évènements mis en place par des partenaires, et réalise des entretiens conseil dans ce cadre : 167 entretiens menés (salon job d'été de Wattrelos, atelier spécifique commerce Pôle Emploi, jobdating CEFMA Tourcoing, forum IDEE métiers CITEO,….).
- ➜ Visite et présentation des offres de service : Nous proposons également à nos partenaires de les accueillir avec des groupes pour leur présenter l'ensemble de l'offre de service de la maison de l'emploi : 213 personnes reçues (amitié partage, CIDFF, SES, …) le vendredi après-midi à la MiE.

Au total, 1906 services à destination du grand public ont été utilisés en 2011.

(à noter que certaines personnes ont pu bénéficier de plusieurs services)

Le salon annuel ayant été dédié au numérique, les éléments sur ce point sont développés dans la fiche correspondante.

ESPACE CONSEIL MiE:

1883 entretiens ont été menés en espace en 2011 (dont entretien formation dans le cadre de l'Espace Info Formation).

32 % d'entre eux (594 personnes) déclarent avoir été orientés par un partenaire, dont 237 par POLE EMPLOI, 40 par la mission locale ou 80 par une collectivité locale.

1. Typologie du public :

87 % du public habitent les communes de Roubaix Wattrelos, Leers ou Lys-lez-Lannoy

- ➜ Roubaix : 1476
- ➜ Wattrelos : 116
- ➜ Leers : 7
- ➜ Lys-lez-Lannoy : 19

19.5 % des personnes accueillies sont des jeunes

73 % ont un niveau de formation V ou infra V

Enfin, la durée moyenne d'un entretien est de près d'une demi-heure.

A noter que le public peut également accéder à l'information via des bornes multimédia, situées dans le hall de la MIE.

2. Evaluation de la satisfaction du public

L'espace conseil reconnu auprès du public : 100 % d'avis positif sur l'accueil et le temps consacré, 9 personnes sur 10 déclarent avoir été aidées dans leurs démarches grâce à leur passage en espace conseil.

Un entretien sur 2 en espace conseil sur la thématique formation

Une orientation accrue vers les organismes de formation et les partenaires d'accompagnement.

3. Inscription des demandeurs d'emploi au PÔLE EMPLOI ou mission locale :

Une analyse croisée de nos fichiers a permis d'identifier que plus de 36 % des demandeurs d'emploi passés par l'espace conseil en 2011 n'étaient pas inscrits comme demandeur d 'emploi auprès de Pôle Emploi ou de la Mission Locale le mois de passage:

- ➜ 7 % ont été radiés dans les 3 mois précédents la visite.
- ➜ 29 % ne sont pas inscrits chez Pôle Emploi ou à la Mission Locale ou ont été radiés par Pôle emploi depuis plus de 3 mois.

4. Profil des 255 DE non-inscrits :

- 82 % de roubaisiens
- 26% jeunes 0-25 ans,
- 54% pers 26-45 ans ;
- 16% pers 46-54 ans,
- 4% pers 55 ans et +
- 31 % avaient déclaré être inscrits à Pôle Emploi

A noter que les bases de données utilisées par Pôle Emploi, Mission Locale et la MIE n'étant pas compatibles, tout croisement de données est impossible et chaque vérification doit être réalisée manuellement. D'un commun accord, les fichiers analysés ont donc été restreints à un échantillonnage sur 6 mois, et cette action ne pourra être reconduite en 2012, mobilisant trop de moyens humains au sin des structures.

Cible Jeunes

Sont comptabilisés 323 entretiens en espace conseil avec un public jeune et 1184 services mobilisés par ce même public, dont 250 par des scolaires en 2011.

Soit 1507 interventions auprès de jeunes en 2011.

Et donc + 100 % d'augmentation / 2010. (700 jeunes environ en 2010 – les outils utilisés à cette période ne permettent pas d'être plus précis)

Communication

Les animations en quartier font l'objet d'une diffusion d'affiches et flyers auprès des points de diffusion de la MIE. Le nombre de points de diffusion a été élargi en 2011 : 190 points de diffusion au lieu de 175 en 2010, soit 8.5 % d'augmentation.

Le programme d'animation est également diffusé via newsletter : 11 newsletters en 2011 envoyées à un fichier de plus de 1100 contacts (contre seulement 500 encore en 2010).

Site internet : Le nombre de connexions internet a sensiblement chuté en 2011 (65 181 visites en 2011 contre 79145 en 2010), résultat d'un site qui devient vieillissant, une nouvelle version étant prévue pour la fin du premier semestre 2012. A noter cependant que

la page Facebook de la MIE prend le relais pour communiquer auprès des jeunes mais aussi des prescripteurs et acteurs de l'emploi et de la formation du réseau. 900 personnes sont aujourd'hui identifiées comme étant "amis" (des contacts qui souhaitent être en lien avec MiE et reçoivent donc information de nos animations).

Roubaix : programme d'animations démarré en janvier 2011.

Lys-lez-Lannoy : démarrage juin 2011.

- Le premier semestre a permis de mieux communiquer sur l'offre de services de la MiE, et de tisser des partenariats avec des acteurs locaux. A titre d'exemple, une nette mobilisation du public est constatée cette année sur la participation au forum Euro-métropole organisé par Pôle Emploi (bus complet)
- Les chefs de projet de quartier ont de réelles difficultés à mobiliser sur l'emploi les acteurs locaux. De plus, peu de relais sont identifiés dans les quartiers pour atteindre le public adulte.
- Le second semestre a permis de travailler avec les différents acteurs au montage d'actions délocalisées, en partenariat avec les structures, notamment sur le volet de la mobilisation des publics.

Participation également de la MIE au plan d'action cul de four (Roubaix – quartier Nord) et au groupe de travail parrainage (Roubaix – quartier Sud).

Perspectives 2012

Poursuite des ateliers emploi et renforcement des partenariats

Les ateliers emploi se poursuivent en 2012, sur positionnement des publics au flux ou en partenariat avec POLE EMPLOI, missions locales et prestataires du PLIE pour l'orientation des publics. Certains ateliers seront également délocalisés au sein des structures de quartier, tels que les centre sociaux, dans la continuité du second semestre 2011.

Suite à une sollicitation de POLE EMPLOI, des ateliers emploi MIE seront également proposés aux demandeurs d'emploi sortant des actions individuelles de formation POLE EMPLOI. Première vague de 70 personnes en février 2012.

Il est également prévu que les sortants de formation qualifiante du PLIE de Roubaix Lys lez Lannoy puissent être systématiquement orientés en 2012 sur les ateliers emploi de la MIE.

Une articulation des info-métiers et du programme de visites d'entreprises

Le programme d'info métiers 2012 sera articulé avec le programme de visites d'entreprises initié en 2011. Le public présent pourra ainsi bénéficier dans la continuité des info-métiers d'une proposition de visite d'entreprise, afin de confronter son projet professionnel à la réalité de terrain.

Une info métier sera programmée chaque mois, toutes délocalisées dans les quartiers de Roubaix, Wattrelos, Leers, et Lys lez Lannoy

Des animations spécifiques par typologie de public

3 cibles :

- ➜ TH : Poursuite des actions en 2012, notamment dans le cadre de la semaine TH de Novembre 2012
- ➜ Séniors : ateliers emploi spécifiques
- ➜ Jeunes : Une démarche pro active vers les établissements scolaires en 2012 pour leur proposer notre offre de service. La mission locale de Roubaix Lys lez Lannoy a également sollicité la MIE pour mettre en place des rendez-vous info emploi adaptés au public jeune, sur une formule courte, afin de proposer systématiquement cette animation à tous les jeunes intégrant la mission locale. Cette nouvelle offre de service sera développée courant premier semestre 2012.

Poursuite de la délocalisation des animations dans les quartiers en 2012, avec une diversification des lieux d'accueil, toujours dans l'objectif d'être au plus près des habitants. La programmation est travaillée dans le cadre des réunions Groupe Mobilisation Emploi pour la ville de Roubaix.

Les rendez-vous info emploi seront quant à eux maintenus mais uniquement mis en œuvre en partenariat avec des acteurs locaux. En effet, l'expérimentation 2011 nous a montré que la quasi-totalité des publics présents sur ces animations développées ainsi, n'étaient jamais venus à la maison de l'emploi. **Une plus-value donc importante pour réorienter les publics des quartiers vers les structures d'accompagnement**.

La MiE proposera de mettre des bornes multimédia à disposition de certaines structures recevant du public, directement au sein des quartiers. Recensement des demandes en cours.

Valeur ajoutée par rapport à l'offre de service existante

Plus-value pour le public

- Un premier niveau d'information et de conseil disponible sans rendez-vous et sans critère d'éligibilité au sein de l'espace conseil
- des animations de qualité mises en œuvre et adaptées aux besoins des publics
- Une offre de service à disposition directement au sein des quartiers

Plus-value pour les partenaires

- Une offre de service complémentaire à l'offre de service des autres acteurs de l'emploi. Ex : Pôle Emploi qui est devenu le premier prescripteur ers les ateliers emploi de la MIE
- Un outil de mobilisation et d'orientation des publics isolés : Repérage et réorientation des publics vers les dispositifs d'accompagnement POLE EMPLOI, mission locale et PLIE
- Des actions co-construites et une capacité d'adapter la programmation en fonction des opportunités du territoire

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

- Animations de proximité dans les quartiers : Une offre de service de proximité
- Une dynamique qui permet de toucher des publics qui ne se seraient pas présentés à la MIE de leur propre initiative
- Une programmation des animations qui peut s'adapter en fonction des publics et des besoins du territoire

ZOOM

Partenariat Pôle Emploi et MiE

Entretien avec

Monsieur Frédéric Debreyne

directeur de l'agence Roubaix Centre Pôle-Emploi
« L'organisation entre Pôle Emploi et la MiE nous permet d'optimiser la complémentarité de nos services. A titre d'exemple, Pôle emploi a proposé les ateliers de la MiE à 300 demandeurs d'emploi en 2011 ».

Pôle-Emploi, un partenaire essentiel

« Pôle-Emploi est le premier prescripteur de chercheurs d'emploi vers la MiE. Des places sont réservées sur les différents ateliers de préparation à l'emploi. Cette organisation permet à la MiE de trouver rapidement les publics intéressés : grâce au « vivier » de Pôle-Emploi, elle s'assure une certaine constance.

De plus, la MiE est flexible et peut proposer des animations sur-mesure pour répondre à un besoin particulier : le thème, les outils, la taille du groupe, … A titre d'exemple ; des ateliers spécifiques ont été proposés par la MiE en amont du forum Eurométropole copiloté par Pôle-Emploi.

Une complémentarité réelle

« L'offre de service de la MiE est différente de celle de Pôle-Emploi. Il n'y a pas de concurrence mais une complémentarité bien réelle. La MiE adapte ses animations aux besoins des publics grâce à son équipement informatique approprié et son équipe de conseillers polyvalents.

Au final, il s'agit véritablement d'une organisation « gagnant-gagnant» qui permet à Pôle-Emploi de se focaliser sur d'autres publics. »

Coordination et suivi, les clefs de la réussite

« Pôle-Emploi maîtrise l'offre de service de la maison de l'emploi ; nous connaissons notamment le calendrier des ateliers Emploi de la MiE (CV, lettre de motivation, entretien,…), ce qui nous permet une certaine fluidité. Un cadencement a été défini avec la MiE. Les ateliers MiE sont enregistrés dans le logiciel des conseillers Pôle-Emploi. Pour le public, il n'y a pas d'étape supplémentaire, l'atelier MiE est proposé comme une prestation complémentaire. Le demandeur d'emploi ressort de son entretien avec Pôle Emploi muni d'un courrier d'invitation à l'atelier qui se déroulera à la MiE.

Perspectives

« En 2012, la sollicitation de Pôle Emploi évolue. La MiE positionne désormais des demandeurs d'emploi sortant des actions individuelles de formation de Pôle Emploi directement sur les ateliers. »

ZOOM

Groupe Mobilisation Emploi

Entretien avec

Monsieur Lakdar Beneladj

Chef de quartier Sud, ROUBAIX

L'emploi, une priorité partagée

« L'emploi et le retour à l'emploi est une priorité pour tous. C'est un objectif commun et partagé et nous sommes outillés par la MiE pour atteindre ce but grâce à son offre de services.

L'objectif est d'impliquer les acteurs de terrain, ils sont au contact quotidien des habitants, ils ont besoin de solutions concrètes (des ateliers, des réunions d'informations, des visites d'entreprises…) pour atteindre des résultats positifs. Nous souhaitons passer d'une stratégie d'objectifs à une stratégie de résultats. Nous sommes volontaristes, pour agir au sein de la ville dans le sens d'une cohésion sociale et que cela profite à l'insertion professionnelle de ceux qui en ont besoin. Lors des réunions, chacun s'implique pour la concrétisation des projets. »

Les Groupes Mobilisation Emploi (GME)

« Depuis janvier 2011, les acteurs locaux du quartier Roubaix Sud (les postes AILE, les référents RSA, les travailleurs sociaux, les clubs de prévention, centre sociaux et associations locales) se réunissent tous les 4 à 6 semaines autour de la table avec la maison de l'emploi. Un des objectifs est de les informer des actions menées par la MiE. Ils sont ainsi outillés sur les volets emploi, formation, et création d'entreprise à travers le programme d'animations et d'ateliers de la MiE. Ils prennent également connaissance des nouveaux dispositifs, des nouvelles procédures du Service Public de l'Emploi, des diagnostics menés par la MiE, etc.

C'est également une opportunité pour se coordonner et monter des actions de proximité en collaboration, c'est une plus-value sur le quartier. Exemple d'ateliers mis en place qui répond aux besoins de la population : Comprendre la situation de l'emploi local - Adapter sa recherche aux spécificités et aux exigences du marché - Sensibiliser aux secteurs porteurs. Mettre en place les ateliers au cœur du quartier permet de toucher des publics parfois peu mobiles et qui ne se seraient pas déplacés jusqu'à la MiE. »

Coordination et suivi, les clefs de la réussite

« L'objectif est de capter les demandeurs d'emploi et de remobiliser les décrocheurs pour les remettre dans une démarche dynamique d'emploi avec le plus souvent plusieurs étapes. Une fois le public mobilisé, il ne faut pas les « lâcher », il faut orienter vers les bonnes étapes pour transformer cette dynamique vers une solution de formation, ou d'emploi. Notre bonne coordination doit faciliter les conditions de réussite des demandeurs d'emploi, éviter la démotivation et la déperdition.

La MiE favorise la mobilisation, c'est un « moteur » pour les acteurs de l'emploi. Ils se sentent parfois isolés et démunis face à la montagne à franchir, ils bricolent dans le suivi des demandeurs d'emploi et ne proposent pas de vraie stratégie. De plus, ils ont besoin d'échanger sur les dispositifs existants pour mettre à jour leurs connaissances. Leur public est bien souvent éloignés non seulement de l'emploi, mais également des démarches à entreprendre. La coordination avec la MiE leur permet d'être outillés et d'aller plus loin que de donner de l'information. »

Perspectives

« En 2012, les Groupes de Mobilisation Emploi ont atteint une certaine « vitesse de croisière ».

Ils permettent de coconstruire avec les acteurs locaux un programme d'animations délocalisées au sein même des quartiers : la MiE s'est donnée comme objectif avec ses partenaires de mener une action différente chaque mois dans chaque grand quartier de Roubaix.

Ainsi dans le quartier sud, au premier semestre 2012, la MiE est intervenue auprès des scolaires du collège Monod, a participé à un mini-forum d'information emploi/formation à destination des publics RSA, et a mené plusieurs animations au sein des centres sociaux : Rendez-vous Info Emploi pour présenter le marché du travail (quels emplois ? Sur quels territoire ?), sensibilisation des jeunes à l'alternance, sensibilisation à la notion de projet et à l'envie d'entreprendre, atelier d'aide à la recherche de formation, info-métier industrie, ateliers préparatoires à un entretien d'embauche. Elle est de plus intervenue auprès des référents des centres sociaux pour repréciser son offre de service.

En parallèle, un investissement fort est maintenu sur des actions spécifiques telles que :

- Plan d'action municipal du « Cul de four » sur le quartier nord
- Suivi des cohortes de 80 personnes sur les quartiers est
- Actions ciblées public jeune sur le quartier ouest
- Participation à l'action parrainage sur le quartier sud

ZOOM

Les quartiers : une priorité pour la MiE du Roubaisis

Entretien avec

Madame Marie-Odile Rousseaux

Maire de Quartier Nord

Ville de Roubaix

Une réalité locale difficile

« Les quartiers Nord rassemblent près de 25 000 habitants, soit près d'¼ de la population roubaisienne. Beaucoup d'habitants cumulent des difficultés de logement, de santé, de formation, … ce qui freine leur employabilité. Le taux de chômage recensé est très élevé, sans compter les personnes non-comptabilisées car non-inscrites auprès des services publics de l'emploi. Il y a une certaine défiance de la part des publics et parfois même des relais locaux, nous devons les reconquérir ! Ce défi, nous le relevons ensemble avec la MiE. Je suis persuadée que notre territoire a de forts potentiels de développement notamment grâce à l'Union».

Un partenariat essentiel

« La MiE s'est impliquée dans le plan d'action municipal sur le quartier du « Cul de Four », qui rassemble des problématiques liées à la santé, au logement, à la vie quotidienne et à l'emploi.

L'objectif est de booster le dialogue, de se remettre dans une dynamique positive et de ensemble chercher des solutions concrètes. »

Implication et patience, les clefs de la réussite

« La présence dans les quartiers est fondamentale afin de rendre l'offre de service accessible. Nous allons à la rencontre et au devant des publics, c'est la solution la plus efficace. Les animations mises en place sont présentées lors des Groupes de Mobilisation pour l'Emploi (GME) ; ce sont des réunions co-animées par la MiE et le quartier Nord, afin d'informer et de mobiliser les acteurs locaux de l'emploi.

D'une manière continue, la MiE s'implique et assure un suivi régulier du plan d'action du quartier (les réunions techniques, les GME, le volet social du PRU,…). Le bon déroulement de notre partenariat repose aussi sur la qualité et l'investissement personnel de nos interlocuteurs au sein de la MiE. »

« C'est un travail de longue haleine, il y a beaucoup à faire, mais il faut positiver et se réjouir des petites avancées. Notre partenariat doit encore acquérir une certaine maturité, nous devons encore mieux maîtriser le réseau, améliorer notre capacité de conviction…

La communication et le bouche à oreille commencent à bien fonctionner, le public nous connaît et identifie la maison de l'emploi comme un interlocuteur qui leur est dédié, tout comme les animations mises en place. »

Perspectives

« Nous avons besoin et envie de mieux connaître la situation économique et les perspectives d'emploi de notre quartier : Quels sont les emplois et les opportunités pour nos publics au sein de l'Union ? Y-a-t-il des possibilités de formation notamment par l'alternance ? L'emploi à créer ou à décrocher est une motivation clef. Nous avons envie et besoin de construire des projets autour de cette dynamique avec la Ville de Roubaix et la MiE. »

l'industrie :
un secteur qui recrute en alternance
Ma Diversité :
Forum t.i.c emplois & stages
RENDEZ-VOUS INFO EMPLOI
Les rencontres EMPLOI du numérique
Les rendez-vous création d'entreprise
Les Rendez-vous Info Emploi
Atelier métiers du bâtiment et Grenelle de l'Environnement
Jeudi 23 juin à 14h
Mercredi 19 mai - 14h
Mercredi 22 juin - 14h
Mercredi 20 juillet - 14h

Axe 5 - Thématique 10 - Espace Info Formation

Contexte

La Région a souhaité développer la promotion de la formation tout au long de la vie en s'appuyant sur des outils territoriaux d'animation. Chaque bassin d'emploi est doté d'un Espace info Formation.

Pour le bassin Roubaix –Tourcoing – Vallée de la Lys, la MiE est labélisée Espace Info Formation par la Région Nord pas de Calais depuis 2007.

Public Cible :	Grand public Professionnels de l'emploi et de la formation
Effectifs concernés :	1,87 ETP
Calendrier :	Tout au long de l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	EIF de Lille, Maisons de l'emploi du bassin, CBE, PLIEs et missions locales, POLE EMPLOI, Etat, CAP Emploi, C2RP, Organismes de formation du bassin et Branches professionnelles (pour la mie en œuvre de certaines animations)
Pilotage de l'action :	GIP MiE

Objectifs de l'action

Cet Espace Info Formation a pour ambition :

- de simplifier les démarches des usagers quels qu'ils soient, grand public ou professionnels, en leur donnant accès, en un lieu unique, à une information sur la formation
- d'impulser une dynamique partenariale locale permettant de créer une animation autour de la formation et des métiers
- de se développer en un réseau régional permettant d'assurer un même service sur l'ensemble des bassins d'emploi
- d'élaborer un programme d'animation en direction des professionnels et du grand public pour promouvoir la formation tout au long de la vie
- de participer à une mise en cohérence métropolitaine des animations métiers/formation

Descriptif de l'action

Espace Info Formation

- Poursuite de l'articulation métropolitaine (agenda des manifestations, comité technique métropolitain, etc. …) avec l'Espace Info Formation du bassin de Lille.
- Programme d'animation en direction des professionnels et du grand public, dont 3 animations a minima dont la thématique est fixée par la Région
- Espace documentation professionnels et grand public
- Espace de documentation multimédia, dont bornes interactives déployées sur des points relais répartis sur tout le bassin
- Espace conseil pour entretiens individuels sans rendez-vous sur les thématiques formation et orientation
- Des ateliers « formation » à destination du grand public – objectif : rendre le public autonome dans sa recherche de formation : 1 à 2 par mois

Résultats attendus et indicateurs

1. Indicateurs de résultat :

- Nombre d'utilisateurs professionnels Objectif : **200**
- Nombre d'utilisateurs grand public Objectif : **800**

Maintien des fonds documentaires, des points relais et déploiement en cours sur Leers.

Concertation et mutualisation autour des animations mises en œuvre sur la métropole – échange de bonnes pratiques.

Espaces de documentation multimédia, dont bornes interactives déployées sur les points relais

Espace conseil pour entretiens individuels sans rendez-vous sur la thématique formation

Des ateliers « formation » à destination du grand public – objectif : rendre le public autonome dans sa recherche de formation : 1 à 2 par mois

Bilan au 31/12/2011

OFFRE DE SERVICES GRAND PUBLIC : 1508 utilisateurs (+32%)

1. Des ateliers « Recherche Formation » à destination du grand public :

Objectif :

Permettre aux personnes désirant accéder à une formation qualifiante de rechercher toute l'information à partir de l'outil internet

Apporter une méthodologie pour structurer et organiser sa recherche de formation

Développer l'autonomie du public et faciliter l'accès à l'information

Informer le public sur les modalités d'entrée en formation et les modes de financement et préciser la place et le rôle du conseiller référent dans ses démarches d'entrée en formation

87 participants en 2011, dont 25 salariés.

Les partenaires Pôle emploi, Mission Locale, les acteurs locaux nous sollicitent de plus en plus pour informer leur public sur la thématique orientation/formation : Pôle Emploi est devenu le 1er prescripteur vers les ateliers formation.

2. Des ateliers « apprentissage : comment choisir ? »

Mise en œuvre en partenariat avec les missions locales du bassin et animés par l'Espace Info Formation de la MIE, à destination des jeunes :

Début 2011, signature de la charte de l'apprentissage mise en place sur le bassin dans le cadre du plan alternance VNE. Le partenariat se traduit par la mise en place d'animations sur l'apprentissage, dans chacune des missions locales du bassin.

Il s'appuie sur le support régional enrichi par un travail sur l'élargissement des choix professionnels, à la demande des missions locales.

158 participants en 2011.

3. Des ateliers collectifs d'information sur la formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés :

32 participants.

4. Des animations pour informer sur les métiers qui recrutent et les parcours de formation qui y ménent

9 animations grand public de ce type mises en œuvre :

- Les métiers de l'industrie graphique
- L'industrie, un secteur qui recrute en alternance
- Les rencontres emploi du numérique
- Les métiers du sanitaire et social
- Espace valorisation : les métiers de l'industrie (participation)
- Semaine devant et derrière l'écran (sensibilisation des jeunes aux métiers du numérique – Pôle Deschepper)
- Espace valorisation : télé conseil (participation)
- Espace valorisation : nettoyage (participation)
- La VAE dans les métiers des services à la personne.

pour un total de 217 participants.

5. Services civiques

Démarrage d'un partenariat avec les structures porteuses de services civiques, dans l'objectif d'information les jeunes à la formation (sollicitation du Conseil Régional) :

40 participants.

Soit un total de 534 participants Grand public qui ont bénéficié des animations de l'Espace Info Formation, contre 122 en 2010, soit une fréquentation multipliée par +4 en un an !

Espace conseil pour les entretiens individuels sans rendez-vous sur la thématique formation : **974 entretiens** (contre 1012 en 2010)

Total utilisateurs grand public : 1508 personnes (contre 1134 en 2010 soit une augmentation de près de 35 %).

A noter que l'espace info formation a également participé à de nombreux salons pour informer le grand public sur la thématique formation en 2011.

OFFRE DE SERVICES AUX PROFESSIONNELS :367 utilisateurs

14 Animations à destination des professionnels mises en œuvre :

- La loi Orientation et formation tout au long de la vie
- Les nouvelles missions des OPCA
- Sensibilisation aux métiers de l'industrie
- Industrie graphique
- Découvrir l'évolution des métiers du bâtiment, suite au Grenelle de l'environnement
- Visite de la maison durable du jardin Chlorophylle
- Rencontres emploi du numérique
- Développement durable, les métiers de la terre et des espaces naturels en évolution
- ASP
- OREF
- Les métiers du bâtiment suite au grenelle
- Les actus de la VAE
- Prise en main de Prim'
- La VAE dans les métiers des services aux personnes

Pour un total de 213 participants présents. (227 en 2010)

Espace ressources pour les professionnels : 154 personnes

Beaucoup moins d'appels ou de sollicitations par mail en 2011. Par contre, le nombre de visites est en pleine croissance : le nombre de visites a été multiplié par 3 entre 2010 et 2011

Total utilisateurs professionnels : 367 personnes (345 en 2010)

A noter que depuis 2010, l'Espace info formation du VNE coordonne sa programmation avec l'espace info formation de Lille, afin de proposer une programmation métropolitaine cohérente et équilibrée, tant au grand public qu'aux professionnels. Les comités techniques de coordination sont désormais organisés à l'échelle métropolitaine. Ceux-ci ont été moins nombreux e 2011 du fait d'une absence prolongée d'interlocuteur sur Lille. Reprise des comités dès le premier trimestre 2012

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

Plus-value pour le public

- un accès de proximité à toute l'information relative aux formations et aux métiers - Un lieu ressources unique et pour tout public : salariés, DE, …
- Une référence pour l'information sur la formation
- Des animations de qualité mises en œuvre avec des acteurs de l'emploi et de la formation
- L'espace conseil est une offre de services qui correspond au besoin des publics. Une enquête de satisfaction menée auprès du public en novembre 2011 indique que 92 % des publics utilisateurs de l'espace conseil se déclarent satisfaits de la réponse qui leur a été apportée.

maison de l'emploi du Roubaisis

Plus-value pour les partenaires

- ➜ Une offre de service complémentaire à l'offre de service des autres acteurs de l'emploi. Ex : Pôle Emploi et mission locale qui sont devenus les deux plus grands utilisateurs des Ateliers Recherche Formation
- ➜ Un espace ressources pour les professionnels en proximité, disponible pour les outiller sur la thématique
- ➜ Une dynamique commune sur le thème de la formation à l'échelle du bassin
- ➜ Plus-value pour le territoire :
- ➜ Une offre de service disponible sur l'ensemble du bassin (délocalisation des animations sur les territoires des deux autres maisons de l'emploi du bassin)
- ➜ Une contribution forte de l'Espace Info Formation aux projets menés à l'échelle du bassin, tels que le Plan Alternance VNE.

Perspectives 2012

Un espace ressources réaménagé

Grâce à un financement exceptionnel de la Région, l'espace Ressources pourra se doter d'un mobilier plus adapté en 2012. (Premier semestre)

Les professionnels pourront ainsi bénéficier d'une espace plus convivial et surtout plus adapté à la consultation des ouvrages.

Objectif : maintenir l'amplification du taux de fréquentation de l'espace, qui a déjà été multiplié par 3 en 2011.

Des partenariats renforcés

L'année 2011 fut une année très riche en animations et en fréquentation public pour l'espace info formation.

Les partenariats avec le POLE EMPLOI et les missions locales se sont renforcées.

Pour l'année 2012, nous proposons un maintien des ateliers recherche formation, à raison d'1 à 2 ateliers par mois, mis en œuvre principalement à destination des usagers de Pôle Emploi, de la mission locale et des acteurs locaux (pour délocalisation en quartier).

Le plan alternance sur le bassin a permis la mise à l'emploi de 450 jeunes via l'alternance en 2011. Celui-ci sera reconduit en 2012 sur un objectif de 500 placements.

L'espace info formation continuera à proposer son offre de sensibilisation à l'alternance aux missions locales dans le cadre de ce plan d'action. Une quinzaine d'ateliers de ce type seront mis en œuvre en 2012.

Un programme en co-construction

Les animations d'information généraliste sur la formation, ou les animations plus spécifiques sur certains secteurs métiers seront maintenues en 2012 : les formations menant aux métiers du commerce, du télé conseil, et de l'industrie seront notamment traités, en lien avec le plan d'action en cours de développement sur le bassin spécifique aux métiers en tension.

Le partenariat mis en œuvre avec Unicité au dernier trimestre 2011 sera étendu aux autres structures porteuses de services civiques sur le bassin.

Cependant, la non-reconduction du financement exceptionnel de 2011 obligera l'Espace Info Formation à réduire sensiblement ses plages d'ouverture et son nombre d'interventions sur l'année 2012.

La programmation 2012 à destination des professionnels

Le programme d'animations pour les professionnels sera maintenu en 2012, à raison d'une animation en moyenne par mois, délocalisées majoritairement dans les points relais de l'Espace info Formation (Tourcoing, Wattrelos, Val de Marque). Les thématiques qui seront traitées seront : la présentation du CPRDFP, les métiers de la biodiversité, le sanitaire et social, la réforme de la formation professionnelle, le service public de l'orientation, les aides régionales à la formation, le pacte pour l'emploi et l'avenir des jeunes, les métiers de la croissance verte.

Pour ce faire, une réunion de travail trimestrielle avec l'ensemble des points relais est désormais mise en œuvre.

L'espace info formation sensibilisera également les professionnels du bassin aux métiers repérés comme étant en tension sur le bassin.

Labellisation AIO

2012 sera également l'année de la labellisation « orientation pour tous » pour l'Espace Info Formation, demande de labellisation qui sera réalisée en mai 2012, avec l'ensemble des partenaires labellisables sur le bassin, sous la coordination du CIO, coordinateur bassin pour le territoire Roubaix Tourcoing Vallée de la Lys.

maison de l'emploi
du Roubaisis

ZOOM

« L'organisation entre Mission Locale et la MiE (EIF), nous permet d'optimiser la complémentarité de nos services»

Partenariat Missions Locales et MiE

(Espace Info Formation)

Entretien avec

Monsieur Christophe Debaisieux

Chargé de Projet Alternance au titre des Missions Locales du Versant Nord-Est

Mission Locale & MiE, un partenariat pour le plan alternance

Le plan alternance est un programme initié en 2008, porté par les 4 missions locales du Versant Nord Est : Roubaix / Lys-lez-Lannoy, Tourcoing Val-de-Lys, Wattrelos/ Leers et Val de Marque. Il porte 4 volets :

1- Le volet entreprises : l'engagement des entreprises à permettre un volume de stages et de visites pour les jeunes

2- Le volet jeunes : l'information et préparation des jeunes à l'alternance. Il s'agit de l'étape dans laquelle interviennent les conseillers de la MiE grâce à leur support de présentation (support labellisé par l'Espace Info Formation).

3- Le volet emplois : la prospection d'offres en alternance auprès des entreprises

4-Le volet Centre de Formation : l'information sur les métiers peu connus qui recrutent.

Les missions locales et la MiE travaillent ensemble pour atteindre le même objectif : **le placement annuel de 450 jeunes en contrat d'alternance.**

L'alternance : pour qui, pourquoi ? La MiE informe les jeunes du bassin

« La MiE (EIF) intervient à une étape clef de ce projet : l'animation de réunions d'information auprès des publics jeunes. Les objectifs sont multiples : **promouvoir la formation en alternance,** informer les jeunes sur les filières qui recrutent ; mais aussi donner les **éléments clefs pour réussir** leur projet en alternance.

Quelles sont les filières accessibles ? Quels sont les métiers porteurs ? En effet, les filières qui recrutent ne sont pas toujours bien identifiées. Nous aidons les jeunes à s'orienter de manière la plus pertinente possible.

maison de l'emploi du Roubaisis

Le Conseil régional a équipé les conseillers de la maison de l'emploi (EIF) d'un support de communication convivial et dynamique pour animer des réunions: **vidéos, photos, interactions avec les participants**,… Les professionnels de la MiE ont optimisé ce support pour répondre le mieux possible aux besoins de la Mission Locale et l'adapter au public jeune.

Coordination, la clef de la réussite

En 2011, l'objectif de signatures de 450 contrats en alternance a été atteint grâce à ce plan alternance, c'est un franc succès !

Les 4 Missions Locales et les maisons de l'emploi mobilisent ensemble les jeunes pour qu'ils participent à ces réunions d'information sur l'alternance ; cette mutualisation permet d'optimiser la participation aux réunions.

Ce projet de **coordination** entre missions locales et maisons de l'emploi est la **spécificité de notre territoire**. En **mutualisant les moyens**, nous sommes **plus efficaces.** Nous partageons nos contacts, le plan de prospection entreprises est concerté et donc plus pertinent. **Les résultats s'en ressentent. Au total, ce sont 1872 jeunes sortis du système scolaire qui ont étés sensibilisés à l'alternance** par les professionnels de missions locales en entretien individuel. De plus, ce sont 410 jeunes bénéficiant d'un accompagnement renforcé qui ont pu participer à différents ateliers mutualisés sur le versant nord est, dont les animations portées par l'espace info formation.

Perspectives

« **En 2012, la MiE intervient plus en amont, pour sensibiliser et susciter le projet d'une formation en alternance plus tôt dans le repérage des jeunes.**

De plus, nous collaborons avec les CFA du territoire pour accueillir les réunions d'information. Ainsi, en complément de l'information et de la préparation à l'alternance; les jeunes profitent d'un focus sur un secteur en particulier (l'industrie, la restauration,…) et d'une visite du centre de formation pour découvrir la réalité pratique du métier et de sa formation. »

Dispositif PLIE

Objectifs de l'action

Le dispositif PLIE vise à accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi en construisant un parcours individualisé visant la montée en qualification et le retour à l'emploi durable.

Le PLIE se fixe deux orientations majeures :

Renforcer la complémentarité de l'offre de services du PLIE avec celle du service public de l'emploi,

Renforcer les dynamiques de concertation avec les acteurs de quartier qui interviennent auprès des participants.

Public Cible :	Demandeurs d'emploi de longue durée, Bénéficiaires des minima sociaux (RSA), Jeunes peu ou pas qualifiés, Public reconnu TH, Public résidant en ZUS
Calendrier :	Sur l'année
Partenaires mobilisés : *Et éventuellement : Contribution des partenaires à l'action (prestations, mesures, budget temps agents,…) :*	Pôle Emploi, DIRECCTE, Etat, Conseil Général, Conseil Régional, Opérateurs IAE, Mission locale, Entreprises du territoire, OPCA, OF, Centres Sociaux, UTPAS, CCAS
Pilotage de l'action :	Comité de Pilotage PLIE, CA OI Commun, CA GIP MiE

Descriptif de l'action

Les 4 axes d'intervention :

1. **Axe 1 : La remobilisation à l'emploi**

➜ Les actions « confiance en soi »
➜ Le diagnostic d'orientation
➜ La définition du projet professionnel

2. **Axe 2 : La construction d'un plan d'action réaliste**

➜ La consolidation et validation du projet professionnel
➜ Les actions de formation « savoirs de base »
➜ L'IAE
➜ Les visites d'entreprises et les immersions en milieu de travail

3. **Axe 3 : Les actions de professionnalisation**

➜ Accès à la formation individuelle qualifiante ou diplômante
➜ Accès à des formations de groupe préparant aux métiers porteurs

4. **Axe 4 : L'accès à l'emploi sur le secteur marchand**

➜ Stimuler la dynamique d'accès à l'emploi (coaching)
➜ Positionner sur les offres d'emploi ciblées et prospectées
➜ Accompagner dans les 6 premiers mois d'intégration au nouveau poste
➜ Favoriser la mobilité

Résultats attendus et indicateurs

Accompagner 600 personnes (entrées et sorties permanentes)

50% de sortie positive (emploi durable / formation qualifiante)

Bilan au 31/12/2011

Les résultats du PLIE

- 484 prescriptions
- 281 entrées
- 854 participants en parcours, soit 142% de l'objectif
- 87 allocataires du RSA CER, soit 27 % de l'objectif
- 150 offres collectées
- 608 contrats de travail signés dont 275 sur secteur marchand et 333 dans l'IAE
- 285 étapes de formation enclenchées

Au total : 145 sorties positives, soit 55,5 %

(objectif initial : 50%)

A noter cette année une inversion de la proportion emploi par rapport à la formation dans les résultats de sortie :

- 70 sorties « emploi pérenne»
- 75 « formation qualifiante »

Si l'on prend en compte dans le calcul tous les critères de sorties positives auxquelles ont droit les organismes intermédiaires en dehors des PLIE (ex : le Conseil Général), les résultats seraient de 86 % (72 % pour les conseils généraux au niveau national), le PLIE de Roubais/Lys-lez-lannoy étant le 1er au niveau régional

Par ailleurs, la cellule prestations du PLIE a mobilisé près de 218.000 euros en finançant des formations individuelles, de groupe et des prestations emploi, type »coaching ».

Difficultés rencontrées :

- Une nouvelle organisation du dispositif PLIE et l'externalisation de la prestation d'accompagnement ont conduit à un retard du démarrage de l'activité (fin mars)
- Une baisse conséquente du budget PLIE (- 500.000 euros du Département depuis 2010)
- Un contexte économique dégradé qui se traduit par une baisse significative du nombre d'offres d'emploi correspondant aux niveaux de qualification des participants
- Une très forte démobilisation des publics constatés par les principaux opérateurs
- Une prescription d'allocataires du RSA CER insuffisante malgré les présentations faites du dispositif auprès des professionnels ; situation partagé dans tout le département (seul 12 % de l'objectif est atteint pour les PLIE, le Département ne parvenant pas à mobiliser les allocataires)

Les actions spécifiques :

1. Les Actions emploi-formation

- ***Le tremplin des métiers du nettoyage***

(convention partenariale avec Clinitex et l'Edhec)
Les objectifs :

- Découvrir un métier et / ou consolider un projet professionnel
- Réactualiser ses compétences professionnelles par le biais d'une formation et de la pratique sur le terrain
- Apporter aux stagiaires les savoirs être nécessaires afin de favoriser leur retour à l'emploi en entreprise de Propreté

Les partenaires :

- L'Edhec business school
- l'OIFT
- Clinitex

Le contenu pédagogique :

- Présentation du secteur et ses spécificités
- Sensibilisation aux attitudes de services et comportementales
- Sensibilisation aux méthodes de nettoyage modernes, les gestes et postures de travail, l'entretien et la désinfection de sanitaires, de bureaux.
- Sensibilisation à l'hygiène et la prévention
- Initiation aux techniques professionnelles de la monobrosse et/ou de l'autolaveuse
- 40 heures d'immersion en entreprise sur 4 semaines soit 10 heures par semaine

Les résultats :

- A l'issue de l'opération, 2/2 recrutés en CDD à Clinitex

- ***Préparation aux emplois d'ATSEM (en partenariat avec la Ville de Roubaix)***

Promotion 2009-2011

12 participants PLIE ont obtenu le CAP petite enfance : 100% de réussite

10 ont intégré en septembre 2011 la préparation au concours d'ATSEM

3 ont obtenu le concours

Promotion 2011-2013

Objectif : recrutement de 14 personnes

8 démarrages en contrat aidé en Novembre 2011

2 démarrages en contrat aidé en Décembre 2011

La formation CAP PE a démarré en Février 2012

2. L'action Baby-Maille

L'opération Baby-Mailles est issue d'un partenariat avec le PLIE, Amitié Partage et Okaidi.

Le PLIE a été à l'initiative du projet lié à l'insertion professionnelle des femmes et a financé la phase d'ingénierie.

L'objectif est de permettre à 10 femmes en situation d'exclusion de réaliser un parcours d'insertion sociale et professionnelle débouchant sur un emploi ou une formation qualifiante.

L'activité de l'atelier est centrée sur la confection de vêtements en tricot doux et sur mesure pour enfants et prématurés.

D'autres partenaires ont rejoint le projet :

- ➜ Phildar pour la fourniture des matières premières et machines à coudre
- ➜ Oxybul pour la commercialisation des articles (ligne de vêtements « Baby-love »)

3. Les recrutements en nombre

- ***Convention Ville de Roubaix/MiE/ Groupe La Poste***

(Mediapost)

Réalisé : 7 recrutements CDI

- ***Contentia (70 recrutements prévisionnels étalés sur l'année)***

Réalisé : 2 sessions de recrutement :

- ➜ 239 positionnements
- ➜ 81 présents aux réunions d'info collectives
- ➜ 46 présents au jobdating dont 8 participants PLIE
- ➜ 8 recrutés CDI dont 2 PLIE

- ***Assonance (11 postes)***

Réalisé :

10 positionnements

5 recrutements dont 1 superviseur en CDI et 4 téléconseillers en CDD de 6 mois

- ***Carrefour (10 contrats pro)***

Réalisé : Aucune candidature retenue

- ***Recode (10 contrats pro sur les métiers de le numérisation et téléconseillers)***

Réalisé :

42 positionnements

2 recrutements

A noter la réalisation d'autres sessions de recrutements en nombre sur l'année qui ont permis le recrutement en contrat CDD/CDI de participants du PLIE

Perspectives 2012

Constats :

- Un public orienté vers le PLIE de plus en plus démobilisé
- Des freins périphériques sociaux non résolus qui fait reculer le démarrage d'une étape emploi
- Des situations d'illettrisme et d'analphabétisme croissantes auxquelles ne peut répondre seul le PLIE (des formations Alpha niveau 1 et 2 insuffisantes dans le droit commun)
- Des refus d'accompagnement et de démarrage de formation, notamment lorsque le statut du participant ne lui permet pas d'obtenir une rémunération
- Un contexte économique difficile qui pénalise les plus éloignés de l'emploi : - 20% de DUE sur Roubaix (- 1.7% à Tourcoing, +11% à Lille)
- Des prescriptions du CCAS et des centres sociaux insuffisantes pour atteindre les objectifs d'accompagnement des allocataires du RSA en CER.

C'est pourquoi, l'offre de service 2012 a été orientée en tenant compte des diagnostics et constats partagés. L'objectif est de garantir pour 600 personnes (entrées et sorties permanentes) un accompagnement renforcé visant à lever les freins à l'emploi.

Les 4 axes d'intervention :

1. Axe 1 : La remobilisation à l'emploi

2. Axe 2 : La construction d'un plan d'action réaliste

3 actions spécifiques seront proposées en 2012 suite à l'expérimentation faite sur les métiers du nettoyage.

Seront lancés 3 Tremplins découverte des métiers dans les filières suivantes:

- Le nettoyage (partenaires : EDHEC / Clinitex)
- la Petite enfance (partenaire : Association Temps de Vie)
- la restauration traditionnelle (partenaire : en cours)

3. Axe 3 : Les actions de professionnalisation

Dans la continuité de l'action ATSEM / CAP Petite enfance montée en partenariat avec la Ville de Roubaix en 2011, Le PLIE participera à hauteur de 50% au financement du projet ;

4. Axe 4 : L'accès à l'emploi sur le secteur marchand

1 action spécifique sera mise en place en 2012, en partenariat avec l'entreprise de reconversion « RECODE ».

Valeur ajoutée de l'action par rapport à l'offre de service existante

Proposer une offre de service complémentaire au droit commun

Valeur ajoutée de la MDE sur le territoire

Mettre en place des actions innovantes (ex ; tremplin des métiers)

Assurer la maitrise d'ouvrage dans les recrutements en nombre auprès d'entreprises en phase d'implantation ou de développement

(en partenariat avec Pôle Emploi)

ZOOM

Les tremplins Métiers du nettoyage

Entretien avec

Madame Djanina Kourtel

« Ce partenariat avec la maison de l'emploi a changé mon regard sur les personnes en insertion ».

Clinitex, un partenaire pour l'emploi

L'entretien et le nettoyage du site de l'Edhec (4000 étudiants) a été attribué à Clinitex Grand Lille et l'Edhec a souhaité y introduire une clause insertion. Un partenariat entre Clinitex Grand Lille, le GiP MiE et l'Edhec Business school s'est instauré dans ce cadre. En 2011, 2 personnes ont rejoint l'équipe de Djanina Kourtel pendant 4 semaines d'immersion. A l'issue de cette période, une des 2 candidates a été recrutée en CDI par Clinitex. « Une candidate qui s'est particulièrement démarquée par son envie de bien faire, le respect des consignes et sa discrétion », souligne Djanina Kourtel.

Immersion professionnelle

« L'objectif de l'immersion est de se confronter à la réalité du terrain, de mettre en pratique des techniques professionnelles, et d'acquérir une certaine confiance sur un poste. Il y a une évolution certaine entre le début et la fin de la période d'immersion : la personne a développé son assurance en plus d'une montée en compétences (gestes techniques de nettoyage, attitudes et automatismes professionnels). C'est également l'occasion de recevoir, le regard d'un professionnel sur son activité. Mon rôle en tant que chef d'équipe, précise Djanina Kourtel, est de les encadrer, de transmettre l'esprit de groupe, de les aider à trouver leur place. Je suis à l'écoute et disponible. Le savoir-être de la personne sera déterminant pour décrocher un poste au sein de notre entreprise : la personne doit être motivée, consciencieuse, ponctuelle et discrète. Concernant les savoir-faire, ce sont des gestes techniques que chaque salarié pourra apprendre.»

Nouveau regard sur l'insertion

« Ce partenariat avec la maison de l'emploi a changé mon regard sur les personnes en insertion. J'avais en effet une certaine appréhension et des préjugés. La collaboration avec la MiE est très efficace. J'ai toutes les informations clefs sur les candidats (les points forts, les faiblesses, …), cela m'aide à favoriser leur intégration. Sans la MiE, je n'aurais pas tenté d'embaucher spontanément ces candidats. Au final c'est une réussite et c'est très enrichissant ! »

Perspectives

4 sessions d'immersion (2 personnes à chaque fois) sont renouvelées en 2012. La réalité du métier n'est pas facile : mobilité, polyvalence, petits contrats,… La motivation et l'accompagnement des candidats sont essentiels pour obtenir des résultats sur l'emploi.

ZOOM

Visite du nouveau pôle Haute Qualité Environnementale ID LOG de 16 000 m²

Visiter une entreprise et y décrocher un emploi

Entretien avec

Monsieur Frédéric ALEXANDRE

Roubaisien, 25 ans

« J'ai confirmé mon projet professionnel dans le secteur de la logistique. »

Découvrir une entreprise

« En novembre 2011, ma référente PLIE/Mission Locale, Isabelle Bailleux, m'a conseillé de participer à une visite d'entreprise logistique organisée par la MiE. C'est un secteur que je commence à connaître et qui m'intéresse. Le jour de la visite de ID LOG, j'ai été impressionné par les dimensions de l'entrepôt. Toute l'organisation de la chaîne logistique semblait très complexe. Suite à la visite, tout s'est clarifié grâce aux différentes explications du responsable d'exploitation d'ID LOG. C'est très logique au final ! »

Mes qualités, mon parcours,

« J'avais déjà cumulé quelques expériences dans le domaine de la logistique grâce à des contrats d'intérim dans des entreprises comme Jules, Picwic, … La découverte de l'organisation logistique de ID LOG a fait écho à des méthodes que j'avais déjà vues. Même si le système est propre à l'entreprise, il y a des points communs évidents. Cela m'a mis en confiance pour postuler au sein de cette entreprise. Je suis arrivé avec un CV actualisé le jour de la visite. Je l'ai remis au chef d'exploitation en direct. Après quelques semaines de patience et un entretien au siège de l'entreprise à Roubaix, j'ai été recruté pour un CDD, premier qui depuis a été renouvelé. »

Mon poste chez ID LOG

« J'occupe un poste au sein de l'équipe de Vente à Distance, je prépare les commandes faites sur internet. Il faut être réactif, organisé et productif ! Je me suis facilement intégré, j'espère que l'entreprise pourra prolonger mon contrat. Dans le cas contraire, cela représente une expérience professionnelle supplémentaire très positive pour moi et cela a confirmé mon projet professionnel dans le secteur de la logistique. »

maison de l'emploi du Roubaisis

ZOOM

Groupe en formation à l'AREP octobre 2011

Formation au métier d'ATSEM

Collaboration

PLIE/ville de Roubaix/

L'AREP Louise de Marillac

Partenariat pour une montée en qualification

Grâce à une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), la ville anticipe ses besoins en Ressources Humaines et accorde une importance particulière à la formation de son personnel Petite Enfance.

En effet, un partenariat mis en place depuis plusieurs années entre le PLIE et la Ville de Roubaix a pour objectif la montée en qualification de publics du PLIE vers le métier d'Agent Technique Spécialisé en Ecole Maternelle (ATSEM). Il s'agit d'un besoin récurrent de la Ville. Les missions des ATSEM consistent à assister l'enseignant dans ses animations scolaires et à réaliser le nettoyage et l'entretien des classes.

Objectif atteint !

Après un repérage par le PLIE afin de valider le projet professionnel des candidats et de les préparer à l'entrée en formation, un groupe de 12 personnes a été constitué pour la promotion 2009-2011. En parallèle de leur formation théorique au sein de l'AREP, les candidats ont été recrutés en contrats aidés par la Ville afin de se former en situation professionnelle au métier de la petite enfance (dans les crèches, et les écoles maternelles de la Ville).

C'est un parcours relativement long (2 ans) qui a abouti à l'obtention du CAP petite enfance pour les 12 participants du PLIE. C'est un franc succès puisque le groupe a atteint 100% de réussite !

En septembre, une préparation au concours d'agent ATSEM a été organisée à la suite pour permettre l'accès aux postes disponibles dans la fonction publique.

A l'issue de cette préparation, parmi les lauréats au concours, la grande majorité a été recrutée par la Ville.

L'action est renouvelée, puisqu'un groupe de 14 personnes a été constitué pour la promotion 2011-2013.

ZOOM

Formation au métier d'ATSEM

Entretien avec

Madame Emilia Supiot

Responsable Service Recrutement

et Contrats Aidés

Ville de Roubaix

Partenariat pour une montée en qualification

La Ville de Roubaix manquait de candidats ATSEM formés et qualifiés. Sur ces profils, nous avions en moyenne besoin de recruter entre 3 et 6 postes par an. Nous avons donc entamé une démarche de qualification avec à la clef un diplôme et un emploi. Le PLIE est un partenaire prioritaire et privilégié avec lequel nous avons toujours travaillé. Il répondu à ce besoin en participant à l'ingénierie de l'action et en sélectionnant l'organisme de formation l'AREP Louise de Marillac.

Coordination et suivi, les clefs de la réussite

Nos interlocuteurs au sein de la MiE sont clairement identifiés, la bonne répartition des rôles permet une optimisation du travail. De plus, grâce au partage de l'information et à la qualité des échanges réguliers, toutes les décisions sont prises en bonne connaissance de cause. Je pense que l'on peut parler d'une complémentarité pertinente entre la ville et la MiE. Le PLIE assure un suivi de l'action (liens réguliers avec l'organisme de formation, bilans intermédiaires, suivi des candidats,…), c'est une réelle plus-value qui augmente les chances de réussite.

Nous avons des contraintes respectives. Au fil des différentes collaborations, de la communication et de l'écoute, nous parvenons à soulever les freins. La formation ATSEM est une réussite, nous avons atteint ensemble notre objectif ! Aujourd'hui, tous les postes ATSEM de la Ville de Roubaix ont été pourvus. Nous sommes satisfaits de la bonne compréhension de notre besoin.

Un partenariat à intensifier

La Ville de Roubaix a beaucoup d'attentes et de besoins auxquels la MiE pourrait répondre, il y a beaucoup d'idées et de projets à faire fructifier ensemble, nous sommes ouverts et motivés pour collaborer sur les métiers fragiles de la fonction publique, les recherches de profils très spécifiques et rares, la mutualisation d'ingénierie de formation et d'accès à l'emploi avec d'autres villes,… A titre d'exemple, nous continuons à former les ATSEM au CAP petit enfance et au concours de la fonction publique. Au-delà du besoin de la Ville de Roubaix, les profils d'ATSEM sont recherchés dans beaucoup de collectivités. L'emploi doit être pensé à l'échelle de la métropole, il y a des perspectives porteuses d'emploi à approfondir dans ce sens.

Chapitre 3 : La communication de la MiE - maison de l'emploi

Objectifs

- Contribuer à l'image et à la notoriété de la MiE auprès des publics (demandeurs d'emploi, étudiants, salariés, employeurs, …), des entreprises et des partenaires.
- Faire connaître l'offre de services de la MiE et son actualité auprès des utilisateurs et des partenaires (ateliers, salon, réunion d'information collective…).
- Créer des outils de communication pertinents ou améliorer les outils existants.
- Mettre en place un plan de communication complet: stratégie internet, communication événementielle, relations presse, édition, partenariats.

Stratégie Internet

Site web

La MiE a mis en place son site Internet www.mie roubaix.fr en avril 2008. Depuis, elle bénéficie d'un bon référencement sur les moteurs de recherches. En effet, le site arrive en 1ère page en tapant la recherche par mots clés « emploi Roubaix » sur Google.

On constate que la fréquentation du site a été multipliée par 2,3 entre 2008 (28.275 visiteurs d'avril à décembre) et 2009 (66.359 visiteurs sur l'année).

Pour l'année 2010, **le nombre de visiteurs est en augmentation de 19%** (79.145 internautes). En l'espace de quelques années, le site est devenu incontournable en matière d'emploi dans le Roubaisis. Cependant, à partir de 2011, la fréquentation est en baisse pour la première fois (65 181 visiteurs sur l'année), ce qui témoigne du besoin de faire évoluer notre outil.

Le rubricage et le contenu ne sont plus adaptés à nos différentes cibles (publics, entreprises, partenaires institutionnels). Les informations essentielles ne sont pas valorisées. La superposition des actualités les sur la page d'accueil nuit à la visibilité des informations. De plus, l'ergonomie et la technologie du site sont vieillissantes.

Un chantier de refonte amorcé en 2011 a permis de définir la nouvelle arborescence et ergonomie du site. Le nouveau projet aboutira en 2012.

Réseaux Sociaux

La MiE a ouvert sa page Facebook en 2010. Fin 2011, près de 900 personnes ont demandé à être « ami ». Ce qui témoigne d'un souhait spontané d'avoir des informations à la maison de l'emploi et d'être connecté à son actualité.

Facebook permet d'être en réseau avec de nombreux particuliers mais également des acteurs associatifs (liés à l'emploi ou non : AFEV, mission locale, association BDE d'étudiants, Unis Cité…) et des partenaires institutionnels (ville de Roubaix, Pôle Régional Numérique, LMCU,…).

L'attrait de cette page facebook est à optimiser, la page est alimentée très régulièrement avec de nouvelles informations et actualités.

Newsletters

Au cours de l'année 2011; **11 newsletters ont été envoyées par mail** (soit une de plus qu'en 2010), à une moyenne de **503 contacts** sur la période de **janvier à juin** et à **1164 contacts** en moyenne de **juillet à décembre 2011**.

Les internautes peuvent directement s'inscrire en ligne sur le site internet de la MiE (« Abonnement aux lettre d'information ») pour faire partie de la liste de destinataires. La MiE peut également intégrer elle-même des contacts. Eté 2011, la liste des partenaires « professionnels » de la MiE été intégrée à la liste de diffusion, ce qui a permis de plus que doubler le nombre de destinataires de la newsletter (de 503 à 1164 contacts en moyenne).

Les destinataires sont donc soit des particuliers (salariés, demandeurs d'emploi, étudiants, entrepreneurs,…) soit des professionnels de l'emploi (acteurs de l'emploi, de la formation, travailleurs sociaux, conseillers pôle emploi…).

Différentes thématiques sont abordées au travers de ces newsletters (animations, annonce du salon annuel, actualité de l'emploi…).

En 2012, la MiE a pour objectif de continuer à informer régulièrement son réseau via la newsletter.

Relations presse

Presse écrite

Au cours de l'année 2011, **56 brèves ou articles sont parus dans la presse locale et la presse municipale** (Roubaix Mag et Lys Mag), **soit 4 à 5 brèves ou articles par mois**. Ce qui assure une présence continue pour les lecteurs. Les articles présentent la diversité de l'offre de service de la MiE sur l'ensemble de son territoire et confirment ainsi son image dynamique.

Ces articles peuvent avoir 2 fonctions, soit ils annoncent une animation à venir et sont alors un relais de communication pour informer le public et les prescripteurs. Soit ils présentent a posteriori l'animation, le journaliste s'est déplacé pour assister à la réunion et en dresse un bilan.

Quelques exemples d'articles publiés par la presse locale :

La Voix du Nord, le 22 janvier 2011 « **MiE et BGE main dans la main pour faire émerger des futurs patrons** ».
La Voix du Nord, le 27 février 2011 « **Ce que la Grenelle de l'environnement a changé pour le secteur du bâtiment** ».
La Voix du Nord, le 13 juin 2011 : « **Métiers de la terre et des espaces naturels en évolution, une vraie niche pour l'emploi** »
La Voix du Nord, le 5 mai 2011 : « **Une découverte des entreprises organisée au profit des demandeurs d'emploi**… »
La presse municipale communique également sur les services et les évènements de la MiE, à titre d'exemple :
Roubaix Mag, Juillet 2011 « **La MiE, un ensemblier, emploi, formation, création** »
Roubaix Mag, Décembre 2011 « **La MiE pour créer ou retrouver un emploi** »
Les relations presse relèvent d'un travail continu. L'envoi de communiqué de presse, la relance téléphonique et les bonnes relations entretenues avec les médias continuent de porter leurs fruits et nous permettent de promouvoir une image régulière et positive de la MiE.

Communication événementielle

Animations mensuelles

La MiE organise **une dizaine d'animations** (ateliers, réunions d'information, visite d'entreprises, forum TIC…) à destination de ses publics chaque mois. Pour en faire la promotion, elle a mis en place une communication vers les quartiers (Roubaix, Wattrelos Leers, Lys-lez-lannoy.

La MiE **envoie ses supports de communication** (affiches et flyers), à plus de**180 points de diffusion dans des espaces ciblés qui accueillent du public**. Une promotion efficace puisque de nombreux participants prennent connaissance des événements grâce à l'affichage.

Ces animations sont également relayées sur le site Internet www.mie-roubaix.fr , le **compte Facebook MiE,** et peuvent être annoncées dans la presse locale.

Salon annuel

En 2011, pour la 3ème édition de son salon annuel qui a eu lieu le 26 mai, la MiE a organisé le salon « **Les rencontres emploi du numérique »**. Au total, **626 visiteurs** ont participé à l'évènement à la salle Watremez de Roubaix pour rencontrer les exposants (entreprises et organismes de formation).

La mobilisation du public est le résultat d'un plan média pertinent et de la multiplication des outils de communication utilisés (relations presse, affichage, diffusion de flyers, mise en place de partenariats…).

Campagne d'affichage

La stratégie d'affichage mise en place a permis à l'événement d'avoir une forte notoriété et d'attirer la plupart des visiteurs du salon.

- **L'affichage sur les bus** : 69 faces ont été exposées sur les flancs gauches des bus faisant la liaison entre Roubaix et Tourcoing la semaine précédent l'événement.
- **Le mobilier urbain** : 30 faces au format 4x3 mètres ont été exposées pendant une semaine dans les villes de Roubaix, Wattrelos, Leers et Hem sur des axes routiers stratégiques.
- En complément, pendant 2 semaines 3 faces métro à Roubaix et 2 à Wattrelos ont été choisies
- **L'affichage dans les commerces** : 400 affiches ont été exposées dans les commerces de Roubaix et Leers et dans des points culturels de passage (mairies, salles de spectacles, facultés, écoles, bibliothèques, médiathèques…) dans les villes de Roubaix, Wattrelos, Leers et Lys-lez-Lannoy.

Les affiches et flyers du salon ont également été exposés dans le hall de la MiE et envoyés à nos 180 prescripteurs pour diffusion dans les quartiers.

Enfin, pour toucher le public du Roubaisis au sein de leur foyer, la MiE a mis en place un partenariat avec Médiapost (structure faisant partie du groupe La Poste) afin que la société **diffuse nos flyers dans 63.099 boîtes aux lettres** des habitants.

Relations presse

Les relations presse ont été assurées en interne. Différents outils de communication vers la presse ont été réalisés : dossiers de presse, communiqués de presse et organisation d'une conférence de presse.

Au total pour cette édition on compte **retombées presse** :

- La Voix du Nord a annoncé par 4 articles ou brèves le salon.
- 3 articles ont été publiés dans la Voix du Nord et 20 minutes suite au salon.
- De nombreux sites ont relayé l'annonce du salon (sur les sites de J'innove, les missions locales de Roubaix, Wattrelos et Val de Marque, le site internet de la ville de Roubaix, Eco 121, Applica,…).

Espaces publicitaires (encarts presse)

Afin de relayer l'information du forum de l'emploi dans les services publics, la MiE a mis en place des partenariats sous forme d'encarts presse. Trois supports ont été choisis afin de relayer notre communication.

- **Objectif Emploi** : la parution d'une bannière sur ¼ de page dans la rubrique « Technique » et dans l'agenda des salons nous ont assuré une visibilité durant quatre semaines consécutives. Objectif Emploi est la seule publication gratuite consacrée entièrement à l'emploi et diffusée à 200.000 exemplaires sont diffusés dans des points stratégiques.
- **Direct Lille** : multiplication des encarts presse sous différents formats (7 éléments au total : manchette de Une, 1/5 de pages, bandeau de Une, descente TV) répartis sur 14 jours de visibilité avant l'événement. Ce support de presse gratuit est distribué en libre service dans les stations de transport en commun et chez un certain nombre de partenaires (dans le Roubaisis et la métropole).

Les outils web collaboratifs

Partenariat Maison de l'emploi de Lens-Liévin-Henin-Carvin (LLHC)

Territoires différents, problématiques communes

Depuis 2009, la MiE du Roubaisis et la Maison de l'emploi Lens-Liévin-Hénin-Carvin (LLHC) collaborent sur des outils web collaboratifs. Des moyens ont été mis en commun pour le développement d'un logiciel de gestion de contenu en ligne. Ainsi, dès 2010, la MiE du Roubaisis a mis en ligne le portail internet/intranet/extranet de la Maison de l'emploi LLHC (http://llhc.e-mde.fr). Le 2ème chantier correspondait au lancement d'un logiciel qui permet à un groupe de salariés et partenaires de partager des documents à distance pour favoriser le travail collaboratif (un groupeware).

Un avantage économique certain

Ainsi orchestrés, les coûts d'hébergement, le temps de travail et les bonnes pratiques ont été optimisés. De plus, les logiciels utilisés sont libres et gratuits, ils peuvent ainsi être installés et personnalisés selon les besoins.

La MiE, en faveur du bénéfice commun

« La MiE du Roubaisis, a été une ressource bénéfique et nous a apporté un accompagnement de qualité dans la création du portail. C'est un outil relativement facile dans sa prise en main. Nous souhaitons qu'il soit utilisé d'abord en interne par la Maison De LLHC pour ensuite l'élargir à nos partenaires et leur donner la main pour la rédaction de contenu », nous explique Sylvain Bernard, Chargé de mission Maison de l'emploi LLHC.

« Nous avons intégré jusqu'à présent des informations d'actualité sur nos divers services (l'Espace Info Formation, l'action contre les discriminations).Prochainement, nous allons y transposer nos guides sur l'alternance, et la mobilité, et y capitaliser un vivier de candidats … Concernant le 2ème chantier, l'ensemble de l'équipe a intégré le bureau « Zimbra ». Cela nous permet de partager nos agendas, nos ressources en matériel et nos contacts. Le conseil de la MIE nous a été précieux dans la conception et l'organisation de l'outil. C'est un vrai plus pour nous et nous pouvons envisager de façon structurée un travail en réseau à distance en instantanée avec l'adaptabilité sur les téléphones mobiles.

La disponibilité et le professionnalisme de la MiE contribue pleinement à la réussite de ces projets ».

Un atout majeur pour les maisons de l'emploi !

Affranchies de toutes sociétés externes, les maisons de l'emploi sont totalement propriétaires et administrent en interne le cœur du système. Elles ont une maîtrise totale du système et des process.

• De plus, les maisons de l'emploi (LLHC) dotent ainsi leurs utilisateurs internes et externes d'outils d'un niveau professionnel (10 salariés de la Maison de l'emploi LLHC, et potentiellement 100 partenaires et acteurs locaux. 30 salariés de la MiE, plus de 100 salariés des structures locataires de la MiE et potentiellement 100 partenaires et acteurs locaux).

Chapitre 4 : Gestion de l'équipement

Objectifs

- Rassembler en même lieu des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion professionnelle et de la création d'entreprise.
- Mutualiser des moyens.
- Dynamiser l'activité d'un quartier ZUS et proposer des services emploi, formation et création d'entreprise dans la proximité.

Rappel des locataires présents en décembre 2011

Emploi et social

- L'agence spécialisée de Pôle Emploi (reconversion professionnelle, psychologues du travail)
- La Mission Locale de Roubaix-Lys lez Lannoy
- Le CLAF
- Des structures d'accompagnement renforcé : IRIS formation, AJC formation
- Le CCAS de quartier (Nord)
- CAP Emploi (GIRPEH)

Création et reprise d'entreprises

- La Boutique de Gestion ESPACE
- La Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Nord

Institutions Emploi/Formation

- La DIRECCTE (services de l'Etat)
- Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais (animateurs territoriaux)
- Le Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole

A noter les départs de la DGDE en avril et de l'association GAGNER en juillet.

Sont arrivés en février le CLAF, en avril CAP Emploi et Innov'Enfance.

mie
maison de l'emploi
du Roubaisis

Bilan des surfaces occupées

au 31 décembre 2011

Locataire	Surfaces occupées
AJC Formation	12,99 m²
Boutique de Gestion ESPACE	241,17 m²
CAP Emploi	46,09 m²
CCAS - ville de Roubaix	138,28 m²
Chambre des métiers et de l'artisanat	25,18 m²
CLAF	29,69 m²
Comité de Bassin Emploi	131,01 m²
Conseil régional Nord-Pas de calais - Relais Technique Territorial	46,87 m²
DIRECCTE	34,91 m²
Innov' Enfance	30,28 m²
IRIS Formation	26,92 m²
Mission locale de Roubaix	783,37 m²
Pôle Emploi	747,26 m²
GIP MiE	895,28 m²
Espaces partagés	503,95 m²
Circulations et locaux fonctionnels	1703,01 m²
Surfaces vacantes	213,76 m²

Difficultés d'usage

Aucun des problèmes listés en 2010 n'a été résolu par le propriétaire, à savoir :

- défaut d'entretien des parkings
- portes des parkings régulièrement en panne
- fuites récurrentes au niveau du sous-sol
- porte parking Archimède vers jardin cassée ouverte
- diverses fuites dans les étages (bureau 309, palier ascenseur, panoramique, escaliers jumeaux)
- problème de chauffage dans la salle des assemblées
- défaut d'entretien des systèmes de vidéo surveillance et de contrôle d'accès
- fuites récurrentes au plafond de la salle des assemblées
- problèmes de chauffage en hiver et de chaleur en été
- L'ensemble de ces points fait l'objet de demandes récurrentes auprès du propriétaire.

Un nouvel entretien avec le propriétaire LMH en décembre devrait permettre d'établir un plan d'amélioration. En cas de non respect, le recours à l'huissier de justice est envisagé au 1er trimestre 2012.

Travaux

Peu de travaux ont été réalisés pour cette année en dehors de l'entretien courant. A noter tout de même :

- la pose de cloisons de séparation dans les bureaux rendus par la DGDE
- le déplacement de la climatisation dans la nouvelle salle serveurs
- le remplacement des blocs autonomes d'éclairage de sécurité

Autres services mutualisés

Téléphonie, Internet et réseau informatique

1. Téléphonie :

Les services de communication mutualisés ont permis aux nouveaux locataires de bénéficier des installations existantes et ainsi de se décharger des démarches administratives auprès des opérateurs.

104913 appels ont été passés par l'ensemble des structures de la MiE en 2011.

2. Internet :

Pas de modification des débits Internet malgré un besoin grandissant (multiplication des outils professionnels en ligne), pour le moment, aucune solution technique permettant d'améliorer les débits n'est disponible sur le secteur de la MiE.

3. Réseau Informatique :

La maintenance externe du réseau informatique n'a pas été renouvelée pour 2010, cette dernière est assurée en interne permettant ainsi une diminution des charges de l'ordre de 5000€ par an.

L'accueil au « kiosque »

Les chargés d'accueil gèrent le flux quotidien de l'activité des locataires et du GIP:

27911 visiteurs ont été accueillis en 2011, soit une moyenne de 110 personnes par jour et 3900 appels téléphoniques ont été reçus.

Les chargés d'accueil attribuent un badge pour les RDV dans les étages, ou s'il s'agit d'une réunion, font patienter les invités dans le hall dans l'attente de l'animateur et préviennent les structures.

Ils gèrent également les réservations des salles des locataires et la logistique (inventaire régulier du mobilier, signalement des dysfonctionnements,...)

mie
maison de l'emploi
du Roubaisis

Reprographie

Suite aux difficultés d'utilisation liées à l'usage des machines (pannes fréquentes/ difficultés d'approvisionnement des consommables), un appel d'offre a été lancé en novembre 2010 afin de remplacer le parc de copieur devenu vieillissant.

Depuis Mars 2011, les structures de la MiE ont à leur disposition 12 copieurs multifonction de marque Konica Minolta.

Cette nouvelle solution apporte les améliorations suivantes :

- amélioration des outils de refacturation
- scan couleur
- impression couleur
- vitesse d'impression accrue
- gestion de quotas par utilisateurs
- gestion de fax (3 lignes)
- économies réalisées sur les prestations externes d'édition

Les consommations de la reprographie ont augmentés en 2011 d'environ 4% (489204 copies contre 469196 en 2010)

Moins de la moitié des locataires adhèrent à ce service. L'adhésion de nouveaux locataires permettrait une optimisation des coûts de location et se répercuterait par une baisse du coût par copie.

Sécurité

Plusieurs dégradations du bâtiment sont à déplorer en 2011 :

- Feu de poubelle contre grille métallique du CCAS (rue de l'Alma)
- Jets de pierre sur les façades avec bris de glaces.

Les agents de sécurité présents sur le site sont intervenus régulièrement pour des faits à l'intérieur des locaux (Incivilités envers les personnels, dégradations mineures). Ils assurent également la sécurisation du site le samedi matin depuis l'installation du CCAS.

A noter qu'en 2011, les prestations de gardiennage ont été diminuées de 5961,40€. Le départ du chargé d'accueil a été remplacé par un gardien de la société prestataire suite à appel à candidatures.

Les horaires de gardiennage ont été renégociés avec le propriétaire selon les modalités suivantes :

1. Jours ouvrés

1 agent de 7h30 à 19h30 au PC SECU

1 agent de 12h30 à 20h30 dans la MiE

1 agent de 7h30 à 8h30 pour l'ouverture de la MIE

2. Nuits

1 agent de 20h à 8h

3. Week-end

1 agent du samedi 8h au lundi 8h

maison de l'emploi du Roubaisis

Nettoyage des locaux

En mars 2011, le marché initial a pris fin et fait l'objet d'une consultation.

C'est la société SOLUTIS qui a finalement été choisie (entreprise d'insertion du groupe Vitamine T).

Maintenance multi-technique du bâtiment

L'entretien des locaux est assuré par la société SITEX titulaire du contrat sous forme de visites périodiques pour la maintenance préventive et d'interventions ponctuelles selon les besoins et leur urgence.

mde
maison de l'emploi
du Roubaisis

Chapitre 5 : Bilan social 2011

Effectif au 31 décembre 2011

32 salariés

Au 1er janvier 2011, l'équipe PLIE a été transférée sur le GIP conformément aux orientations de l'Etat et du Conseil d'Administration.

Effectif total (CDI-CDD)

	Employés	Cadres	Totaux
2011	21	11	**32**
2010	15	6	**21**
2009	11	6	**17**
2008	11	8	**19**

Nombre de salariés titulaires d'un CDD

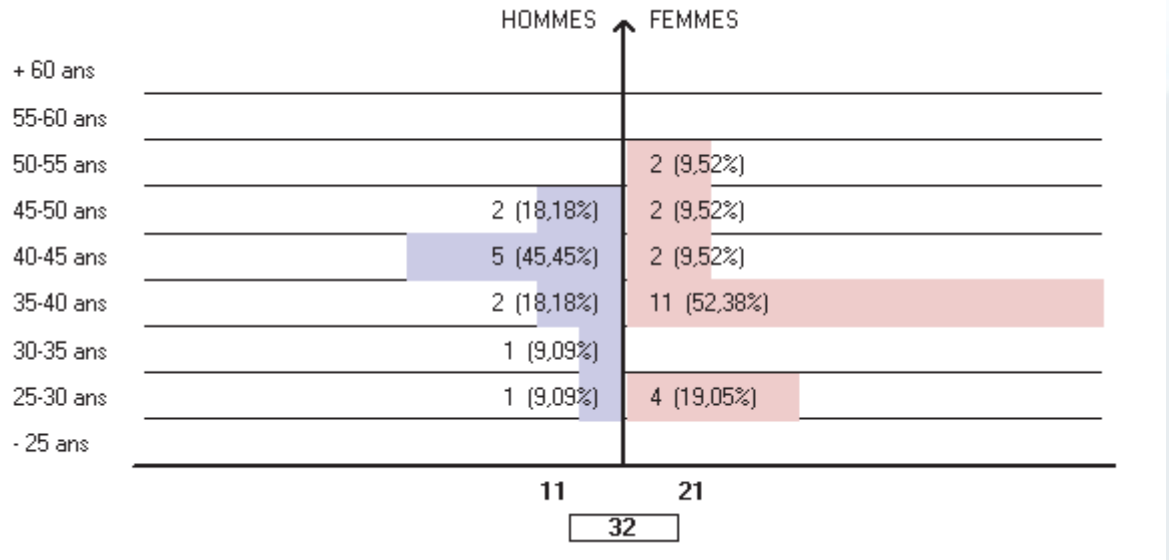
	Employés	Cadres	Totaux
2011	1	1	**2**
2010	3	0	**3**
2009	2	0	**2**
2008	2	0	**2**

Répartition hommes/femmes

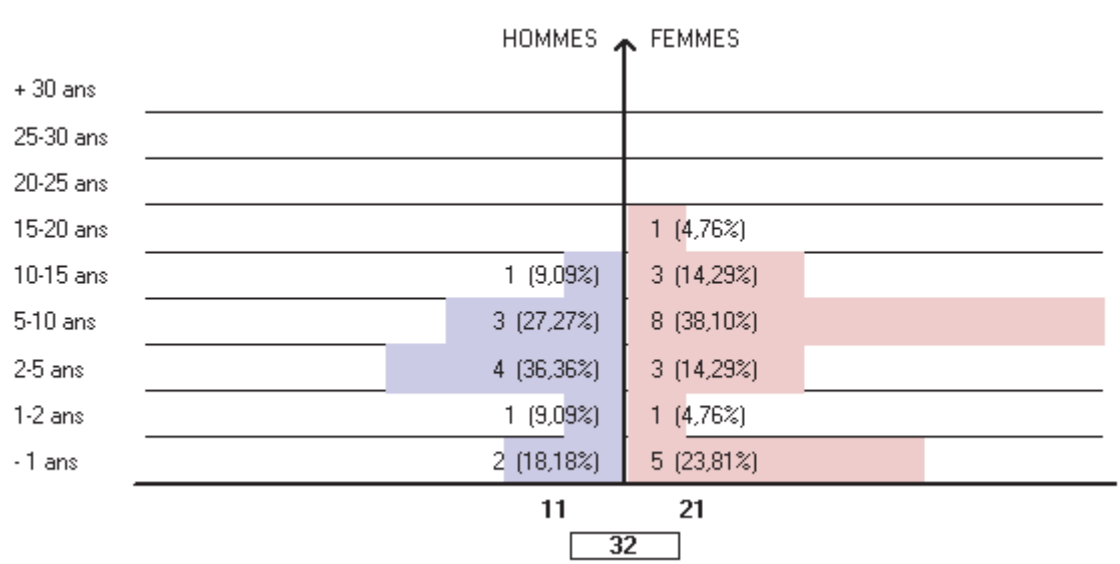
2011	Hommes		Femmes	
	Nombre	%/effectif tot.	Nombre	%/effectif tot.
Employés	7	**21,88%**	14	**43,75%**
Cadres	4	**12,50%**	7	**21,88%**
Totaux	**11**	**34,38%**	**21**	**65,63%**

En 2011, le personnel féminin représente 65.63% de l'effectif.

Pyramide des âges



Répartition par ancienneté



L'ancienneté des salariés de l'équipe PLIE a été reprise par le GIP MiE.

Mouvements du personnel

Entrées : 19

- 5 CDD
- 14 CDI (dont 11 transferts du dispositif PLIE)

Sorties : 7

- 3 fins CDD
- 1 démission (CDD)
- 1 fin période essai (CDD)
- 2 ruptures conventionnelles

Absentéisme

Heures d'absences 2011 : 5 114.69 soit 731 jours

- Maladie : 582 jours
- Maternité : 74 jours
- Evénements familiaux et divers : 27 jours
- Congés parental : 48 jours

Nombre d'heures travaillées en 2011 : 44 329 (DADS) soit 6 333 jours.

Formation des salariés

16 formations ont eu lieu en 2011. Elles concernent 11 salariés, pour un coût total de 15 252.59 € dont 1 251 euros de DIF.

Liste des formations financées

- VAE Assistante de direction
- Mise à niveau Anglais
- Orthographe-Grammaire
- Orthographe-Grammaire
- Nouveau manager : quels outils pour réussir ?
- Anglais
- Les marchés publics de formation
- Nouveau manager : quels outils pour réussir ?
- Excel perfectionnement
- Powerpoint
- Gestion du stress
- Organiser son temps de travail
- Prise de notes et compte-rendus
- Abc vision module pilotage diag
- Abc vision module clause
- Abc vision module pilotage diag

mde
maison de l'emploi
du Roubaisis